УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО – БЪЛГАРИЯ
ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДЕН ФАКУЛТЕТ
ВИСШЕ УЧИЛИЩЕ ПО ЗАСТРАХОВАНЕ И ФИНАНСИ – БЪЛГАРИЯ
ЛУЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ – УКРАИНА
ПОЛТАВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ – УКРАИНА
ФАКУЛТЕТ ПО ИКОНОМИКА НА УНИВЕРСИТЕТА НА гр. СПЛИТ – Р. ХЪРВАТСКА
ДЕПАРТАМЕНТ ПО МЕНИДЖМЪНТ НА УНИВЕРСИТЕТА НА гр. БОЛОНЯ – ИТАЛИЯ
ТЕХНОЛОГИЧЕН УНИВЕРСИТЕТ НА гр. ЛОДЗК – ПОЛША

ИКОНОМИКАТА НА БЪЛГАРИЯ И ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ В ГЛОБАЛНИЯ СВЯТ

МЕНИДЖМЪНТ, МАРКЕТИНГ И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО, КОРПОРАТИВЕН КОНТРОЛ И РАЗВИТИЕ НА БИЗНЕСА В БЪЛГАРИЯ И ЕС

Колективна монография

София,
2018

Настоящата колективна монография е издадена по проекти, финансирани от Фонд "Научни изследвания" на УНСС по договор № НИД НП 2/2017 г. и договор № НИД НП 7/2017 г.

Научна редколегия: проф. д-р Снежана Башева
проф. Ирина Садовская
проф. Ольга Карпенко
проф. Джанфранко Каподалио
проф. д-р Маргарита Александрова
проф. д-р Огнян Симеонов
проф. д-р Румяна Пожаревска
доц. д-р Григорий Вазов
доц. д-р Пресияна Ненкова
доц. д-р Олег Димов
доц. д-р Силвия Трифонова
доц. д-р Мариана Михайлова
доц. д-р Камелия Савова-Симеонова
доц. д-р Михаил Мусов

Рецензенти: проф. д-р Стоян Стоянов, катедра "Счетоводство и анализ", УНСС
доц. д-р Виржиния Желязкова, ВУЗФ

Всички права са запазени! Не се разрешават копиране, възпроизвеждане и разпространение на книги или на части от тях по какъвто и да е начин без писменото разрешение на Издателски комплекс – УНСС.

Авторите носят пълна отговорност за оригиналността на произведението, както и за грешки, допуснати по тяхна вина.

© Колектив

© ИЗДАТЕЛСКИ КОМПЛЕКС – УНСС

Изп. директор: Веселин Ангелов, тел. 81-95-251
Зам. изп. директор: Стефан Власев, тел. 81-95-551
Гл. редактор: Лилия Даскалова, тел. 81-95-564

УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО
София, Студентски град "Христо Ботев"

UNIVERSITY OF NATIONAL AND WORLD ECONOMY – BULGARIA
FACULTY OF FINANCE AND ACCOUNTANCY
HIGHER SCHOOL OF INSURANCE AND FINANCE – BULGARIA
LUTSK NATIONAL TECHNICAL UNIVERSITY – UKRAINE
POLTAVA UNIVERSITY OF ECONOMICS AND TRADE – UKRAINE
FACULTY OF ECONOMICS OF UNIVERSITY OF SPLIT – CROATIA
DEPARTMENT OF MANAGEMENT OF BOLOGNA UNIVERSITY – ITALY
LODZ UNIVERSITY OF TECHNOLOGY – POLAND

THE ECONOMY OF BULGARIA AND THE EUROPEAN UNION IN THE GLOBAL WORD

MANAGEMENT, MARKETING AND ENTREPRENEURSHIP, CORPORATE CONTROL AND BUSINESS DEVELOPMENT IN BULGARIA AND IN THE EU

Collective Monographs of Scientific Articles

Sofia,
2018

Scientific Editorial Board: Prof. Dr. Snejana Basheva
Prof. Irina Sadovskia
Prof. Olga Karpenko
Prof. Gianfranco Capodaglio
Prof. Dr. Margarita Aleksandrova
Prof. Dr. Ognian Simeonov
Prof. Dr. Rumiana Pojarevska
Assoc. Prof. Dr. Grigorii Vazov
Assoc. Prof. Dr. Pressiana Nenkova
Assoc. Prof. Dr. Oleg Dimov
Assoc. Prof. Dr. Silvia Trifonova
Assoc. Prof. Dr. Mariana Mihaylova
Assoc. Prof. Dr. Kamelia Savova-Simeonova
Assoc. Prof. Dr. Mihail Moussov

Reviewers: Prof. Dr. Stoyan Stoyanov, Department of Accountancy and Analysis, UNWE
Assoc. Prof. Dr. Virjinia Jeliazkova, HIGHER SCHOOL OF INSURANCE AND FINANCE

СЪДЪРЖАНИЕ

CONTENT

ИЗ ИСТОРИЯТА НА ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДНИЯ ФАКУЛТЕТ,
НАСТОЯЩЕ И ПЕРСПЕКТИВИ 37
проф. д-р Снежана Башева, декан на ФСФ

ЕДНА ВИЗИЯ ЗА БЪДЕЩЕТО НА СЧЕТОВОДСТВОТО
В ГЛОБАЛНИЯ СВЯТ (Тема за дебат) 46
проф. д.ик.н. Иван Душанов

ВЪЗПОМЕНАНИЕ ЗА ЕДНО БОГАТО ТВОРЧЕСКО НАСЛЕДСТВО –
СТО ГОДИНИ ОТ РОЖДЕНИЕТО
НА ПРОФЕСОР АТАНАС МИТЕВ АТАНАСОВ (19.01.1916 – 29.09.1987) 50
проф. д.ик.н. Михаил Динев, катедра " Финансов контрол "

НАСТОЯЩЕ, МИНАЛО И БЪДЕЩЕ НА ФИНАНСИТЕ 54
проф. д.ик.н. Велчо Стоянов

ЕТЮД *IN MEMORIAM* ПРОФ. МИЛЕТИ МЛАДЕНОВ 61
доц. д-р Емил Хърсев доц. д-р Ирина Казанджиева-Йорданова

НОВ МОДЕЛ НА ФИНАНСИРАНЕ И КАЧЕСТВО НА ОБУЧЕНИЕ
НА СТУДЕНТИТЕ ВЪВ ВИСШИТЕ УЧИЛИЩА 66
доц. д-р инж. Лиляна Вълчева, председател
на Национален браншов синдикат "Висше образование и наука" (ВОН-КНСБ)

МЕНЕДЖМЕНТ МЕЖДУНАРОДНОГО ДВИЖЕНИЯ КАПИТАЛОВ 75
д.э.н., профессор Наталия Вавдиюк, к.э.н., доцент Наталия Корецкая
Луцкого национального технического университета, Украина

КАПИТАЛИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ОСНОВА ФИНАНСОВОЙ
СТАБИЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ 89
Доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой финансов,
банковской деятельности и страхования Ирина Вахович,
Кандидат экономических наук, доцент кафедры предпринимательства,
торговли и биржевой деятельности Ирина Каминская,
Кандидат экономических наук, доцент кафедры предпринимательства,
торговли и биржевой деятельности Ольга Мишко,
Луцкий национальный технический университет, Украина

FACTORS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF SERVICE SECTOR
ENTERPRISES IN POLAND AND UKRAINE 103
Prof. Doctor of Economic Sciences Liubov Kovalska,
Lesya Ukrainka Eastern National University
Prof. Doctor of Economic Sciences Oksana Polinkevych,
Lesya Ukrainka Eastern National University

LEIPZIG CHARTA: SUSTAINABLE CITY DEVELOPMENT
FOR SMART FUTURE PERSPECTIVE IN EUROPEAN UNION 117
Doctor of economical sciences, professor, Nataliia Pavlikha,
Head of the International Economic Relations and Project Management Chair,
Lesya Ukrainka Eastern European National University
PhD student, Vladyslav Kolomechiuk, Lesya Ukrainka Eastern European National University
PhD student, Maksym Voichuk, Lesya Ukrainka Eastern European National University

LABOUR MARKET DEVELOPMENT FEATURES IN THE EUROPEAN UNION 127
Doctor of Economics, Professor Natalia Pavlikha,
Lesya Ukrainka Eastern European National University
Ph. D. in Economics, Associate Professor Iryna Tsymbaliuk,
Lesya Ukrainka Eastern European National University
Scientific assistant Oleg Uniga,
Lesya Ukrainka Eastern European National University

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА СТАТИСТИЧЕСКИ СТАНДАРТИ
ЗА ОЦЕНКА НА ОКОЛНАТА СРЕДА 139
проф. д-р Веселка Павлова, катедра "Статистика и иконометрия" , УНСС

ОЦЕНКА НА ИНОВАТИВНОСТТА НА БАЗАТА НА КОНСТРУИРАНИ
ИНДЕКСИ – ТЕОРЕТИЧНИ, МЕТОДИЧЕСКИ И ПРИЛОЖНИ АСПЕКТИ 149
доц. д-р Димитър Благоев, Бизнес факултет,
катедра "Индустриален бизнес", УНСС

INTELLECTUAL PROPERTY MANAGEMENT
A POWERFOOL TOOL OF BUSINESS DEVELOPMENT 163
Assoc. Prof. Vladia Borisova Dr.
Department Creative Industries and Intellectual Property, UNWE

DIGITAL ECONOMY DEVELOPMENT IN THE EU: REGIONAL DIMENSION 170
Kateryna Dedeliuk Phd in economics, docent of international economic relations
and project management department of Lesia Ukrainka
Eastern European National University

РЯДКО ИЗПОЛЗВАНИ ДОКУМЕНТИ ЗА ОПИСАНИЕ
НА ПРОВЪЗГЛАСЕНАТА ФИРМЕНА КУЛТУРА 176
доц. д-р Кирил Димитров, катедра "Индустриален бизнес", УНСС

ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ ВЕДУЩИХ СТРАН МИРА
КАК УСТОЙЧИВЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ 184
К.е.н., доцент Дорош В. Ю.
Луцкий национальный технический университет
Олексюк А. Л., Луцкий национальный технический университет

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ
ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА УКРАИНЫ 194
доцент кафедры учета и аудита, к.э.н., Ирина Жураковская
Луцкий национальный технический университет
доцент кафедры учета и аудита, к.э.н., Виталий Чудовець
Луцкий национальный технический университет

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И КЛАССИФИКАЦИЯ ОБОРОТНЫХ АКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ В СИСТЕМЕ ПРИНЯТИЯ УДАЧНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ 204
Жураковская Ирина Владимировна, к.э.н., доцент кафедры учета и аудита,
Луцкий национальный технический университет (Луцк, Украина),
Шматковская Татьяна Александровна, к.э.н., доцент кафедры учета и аудита,
Восточноевропейский национальный университет
имени Леси Украинки (Луцк, Украина)

КОРПОРАТИВНЫЙ КОНТРОЛЬ КАК ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ 214
Доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита Полтавского университета
экономики и торговли, доктор экономических наук, Виктория Кулик
Директор Харьковского института финансов КНТЭУ,
кандидат экономических наук, Константин Сердюков

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ КАК ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ 219
Доцент кафедры учета и аудита, кандидат экономических наук, Оксана Нужная
Луцкий национальный технический университет

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ 227
к. э. н., доцент Ирина Олександренко,
Луцкий национальный технический университет, Украина
к. э. н., доцент Анжела Николаева,
Луцкий национальный технический университет, Украина

РАЗРАБОТКА ПРОЕКТОВ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТ ИХ ВНЕДРЕНИЯ 237
Е. В. Потёмкина, Н. И. Дзямулич, А. И. Гордийчук,
Луцкий национальний технический университет, г. Луцк

DEVELOPMENT OF UKRAINIAN ECOLOGICAL ENTREPRENEURSHIP IN CONDITIONS OF DEEPENING EUROPEAN INTEGRATION PROCESSES 247
Ph. D. in Economics, Associate Professor of International Economic Relations and Project Management Department Lesya Ukrainka Eastern European National University, Ukraine,
Skorokhod Iryna

ТОВАРНЫЕ ИННОВАЦИИ: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ, СВОЙСТВА И УПРАВЛЕНИЕ 255
к.э.н., доц. Смолич Дария Валерьевна
Луцкий национальный технический университет

ОРГАНИЗАЦИОННА ЕФЕКТИВНОСТ И АНГАЖИРАНОСТ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ 266
доц. д-р Цветана Стоянова, УНСС – София

PERSONNEL DEVELOPMENT AS MAIN FACTOR OF COMPETITIVENESS INCREASE IN THE LABOUR MARKET 279
Associate professor, Ph.D. in Economics Lyudmila Stryzheus,
Associate professor, Ph.D. in Economics Alla Tendyuk,
Senior Lecturer, Ph.D. in Economics Iryna Abramova,
Lutsk National Technical University

ОБОСНОВАНИЕ МЕТОДИКИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ АНАЛИЗА
МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ 290
к. э.н., доцент Талах Т., ас. Бондарук К.,
Луцкий национальный технический университет, Украина

ПРОГНОЗИРАНЕТО ПРИ ОЦЕНКАТА НА БИЗНЕСА –
МЕТОДОЛОГИЧНИ И ПРИЛОЖНИ АСПЕКТИ 298
доц. д-р Любомир Тодоров, УНСС

IMPLEMENTATION OF EUROPEAN CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY PRACTICE IN UKRAINE'S ENTERPRISES 308
Zotova O., Applicant, Higher Educational Institution of Ukoopspilka
"Poltava University of Economics and Trade"; The Head of the Operation department
of Poltava Oil and Gas College of Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University
Kulakova S., Ph.D. in Economics Sciences, Associate Professor of Business Economics
and Human Resources Management Department,
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Poltava

УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА
И УПРАВЛЕНИЕТО НА КУРИЕРСКИТЕ ФИРМИ В БЪЛГАРИЯ 322
докторант Цветелина М. Величкова,
катедра "Маркетинг и стратегическо планиране", УНСС, София

МЕТОДИ ЗА ИДЕНТИФИЦИРАНЕ И АНАЛИЗ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ
ОТ ДЕЙНОСТТА НА ОРГАНИЗАЦИЯТА СТРАНИ 330
докторант Иван Вутов, УНСС – София

ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИТИКИ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ
В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА 344
докторант, к.э.н. Наталья Хомюк,
Восточноевропейский национальный университет имени Леси Украинки

15 ГОДИНИ ВУЗФ Университет по финанси, бизнес и предприемачество

София, 16.11.2017 г.

ДО
ПРОФ. Д-Р СНЕЖАНА БАШЕВА
ДЕКАН НА
ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДНИЯ ФАКУЛТЕТ НА
УНСС

ПОЗДРАВИТЕЛЕН АДРЕС

УВАЖАЕМА ПРОФЕСОР БАШЕВА,

Бих искал да Ви поднеса своите най-сърдечни поздравления по случай 65-тата годишнина от основаването на финансово-счетоводния факултет на УНСС!

Това е една наистина впечатляваща в своята зрялост възраст! През изминалите (цели 97!) години УНСС се утвърди като един от най-авторитетните и значими академични институции в България, образователен и научен център с безспорен принос за развитието на българската наука и иновации. И не само защото е най-старото у нас висше икономическо училище, но и защото десетилетията доказаха безспорната му академична висота и място в изграждането на интелектуалния потенциал на нацията.

Достолепна част от тази забележителна биография е и Финансово-счетоводния факултет. Чест правят усилията Ви да превърнете факултета в модерен образователен център на българското образование, залагащо на високи академични стандарти и посветен на развитието на науката, предприемчивостта, на изграждането на високообразовани млади специалисти.

Впечатляващи са резултатите на яркия преподавателски състав на факултет, за което свидетелстват постиженията на Вашите възпитаници през годините.

Пожелавам на Вас, на Вашите преподаватели и възпитаници, още много професионални успехи, пълна реализация на идеите, целите и мечтите ви, тъй като Вашият успех е успех и за България, за цялото ни общество, за държавата ни.

Честит 65-годишен юбилей!

С УВАЖЕНИЕ,

ДОЦ. Д-Р ГРИГОРИЙ ВАЗОВ
РЕКТОР НА ВУЗФ
ЧЛЕН НА ФИСКАЛНИЯ СЪВЕТ
НА Р БЪЛГАРИЯ

ДО ПРОФ. Д-Р СНЕЖАНА АЛЕКСАНДРОВА БАШЕВА
ДЕКАН НА ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДНИЯ ФАКУЛТЕТ

ПРИ УНСС
СОФИЯ

ПОЗДРАВИТЕЛЕН АДРЕС

от проф. д-р Георги Иванов, зам. – ректор „Акредитация и управление на качеството“, ръководител катедра „Контрол и анализ на стопанската дейност“, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Уважаема проф. д-р Снежана Александрова Башева,
декан на Финансово-счетоводния факултет при УНСС – гр. София,
Уважаеми преподаватели, докторанти и студенти,

Колегите от катедра „Контрол и анализ на стопанската дейност“ при СА „Д. А. Ценов“ имаме удоволствието да Ви поздравим по повод честването на 65-годишнината от създаването на Финансово-счетоводния факултет при УНСС – гр. София.

През тези изминали години Вие несъмнено се утвърдихте в академичната среда като достойно допринасяхте за повишаване на качеството на обучение в Университета за национално и световно стопанство.

Приемете нашите приветствия за вложените усилия относно активното сътрудничество на нашите академични общности за популяризирането на творческите ни усилия, за развитието и утвърждаването на престижа на науката и образованието в областта на икономиката.

Пожелаваме Ви с професионалния си ентусиазъм да продължавате да вдъхновявате академичния състав и да съдействате за реализирането на студентите като висококвалифицирани специалисти в областта на финансите и счетоводството.

В днешния тържествен и празничен ден, Ви пожелаваме крепко здраве, дръзновение, удовлетворение и творчески успехи! Честит празник, скъпи колеги, и ползотворна конференция!

гр. Свищов
16 октомври 2017г.

С уважение:.....
проф. д-р Георги Иванов

До Проф. д-р Снежана Башева

Декан на „Финансово-счетоводен“ факултет и ръководител на катедра „Счетоводство и анализ“ при УНСС – София

ПОЗДРАВИТЕЛЕН АДРЕС

от проф. д-р Йордан Василев – декан на факултет „Финанси“ при СА „Д. А. Ценов“ - Свищов

от доц. д-р Росица Колева – декан на факултет „Стопанска отчетност“ при СА „Д. А. Ценов“ - Свищов

Уважаема проф. Башева,
Уважаеми колеги от Финансово-счетоводния факултет на УНСС,

За нас е удоволствие от името на академичния състав на Факултет „Финанси“ и Факултет „Стопанска отчетност“ при Стопанска академия „Д. А. Ценов“ да Ви поздравим най-сърдечно с **65-тата годишнина от създаването на Финансово-счетоводния факултет** при УНСС и с официалното откриване на Юбилейната научно-практическа конференция на тема „Теория и практика на финансите, финансовия контрол и счетоводството в глобалния свят”.

През изминалите шестдесет и пет години с много труд, ентусиазъм и всеотдайност Вие изградихте Вашия факултет и днес той заема водещо място в структурата на УНСС.

Факултетът е символ на професионализъм, иновативност и качествено образование. Вашите възпитаници са успешно реализиращи се във финансовата и счетоводната сфера, и във всички сектори на националната икономика. Позволете ни да Ви поздравим с годишнината и изразим нашата увереност, че и занапред ще пазите и развивате добрите академични традиции, ще утвърждавате авторитета на факултета и катедрите към него, като образователен и научен център.

Приемете искрените ни пожелания за здраве и благополучие, академично дръзновение и творческо дълголетие, за нови професионални успехи и да продължи сътрудничеството ни за просперитета на икономиката и на държавата ни!

Честит празник!

С най-добри чувства и уважение!

Проф. д-р Йордан Василев
декан на Факултет „Финанси“
при СА „Д. А. Ценов“ - Свищов

Доц. д-р Росица Колева
декан на Факултет „Стопанска отчетност“
при СА „Д. А. Ценов“ - Свищов

16.11.2017 г.
София

INVESTOR MEDIA GROUP
Това сме ние.

1540 Sofia,1 Brussels Blvd.,
fl. 1 Bulgaria Air building

До: Ръководството на УНСС
Финансово-счетоводен факултет

ПОЗДРАВИТЕЛЕН АДРЕС

Уважаеми проф. Статев,
Уважаема проф. д-р Башева,
Уважаеми колеги,

За мен е удоволствие и чест да поздравя от името на Bloomberg TV Bulgaria и цялата Investor Media Group всички участници в юбилейната научно-практическа конференция, по повод 65-тата годишнина от създаването на Финансово-счетоводния факултет към УНСС.

Факултетът има много важна роля в създаването на най-добрите кадри в сферата на икономиката и финансите, затова бизнес медиите на Investor Media Group от години работят в ползотворно сътрудничество с Вашата институция.

Убеден съм, че днешният форум ще бъде интересно и полезно събитие, което ще отбележи по достоен начин постиженията Ви за изминалите 65 години. Вярвам, че оттук нататък ще бъдете още по-успешни!

Честит празник!

Георги Бисерински
Изпълнителен директор
Bloomberg TV Bulgaria

ВИСШЕ ТРАНСПОРТНО УЧИЛИЩЕ
"ТОДОР КАБЛЕШКОВ"

1574 София, ул. Гео Милев 158, тел.: 02/ 9709 211; факс: 02/ 9709 242; e-mail: office@vtu.bg; www.vtu.bg

До
Проф. д.ик.н. Стати Статев
Ректор
Университет за национално и световно стопанство
Доц. д-р Силвия Трифонова
Председател на Организационния комитет на конференцията

Уважаеми професор Статев,
Уважаема доцент Трифонова,
Уважаеми колеги,

За мен е висока чест и изключително удоволствие, от името на академичната общност на Висшето транспортно училище „Тодор Каблешков" и лично от свое име, най-сърдечно да Ви поздравя с откриването на Тринадесетата годишна международна научна конференция на младите учени на тема „Икономиката на България и Европейския съюз в глобалния свят".

На този авторитетен научен форум днес присъстват изтъкнати млади учени и изследователи от страната и чужбина, които ще имат възможност да представят своите творчески постижения и да обменят ценен професионален опит. Вярвам, че предстоящите пленарни доклади, дискусии и срещи ще са от голяма полза за участниците в конференцията и всеки ще научи нещо ново и полезно в своята научна област, ще разшири познанията си, ще отнесе със себе си частица от общия ентусиазъм и стремеж всички заедно да работим за едно още по-успешно национално и международно утвърждаване на качеството на българското висше образование и наука.

Пожелавам на всички участници в конференцията крепко здраве, много успехи в научната и преподавателска работа, сили и ентусиазъм да продължават да се развиват и работят на не лекото поприще на науката с вдъхновение и стремеж към нови, още по-ярки постижения.

17. 11. 2017 г.
София

ВИСШЕ ТРАНСПОРТНО УЧИЛИЩЕ „ТОДОР КАБЛЕШКОВ" РЕКТОРАТ СОФИЯ

С уважение,
Проф. д-р инж.-икон. Даниела Тодорова
Ректор

ИНСТИТУТ НА ВЪТРЕШНИТЕ ОДИТОРИ В БЪЛГАРИЯ

СОФИЯ – 1000, ул. "Граф Игнатиев" №7А, ет. 3, E-mail: IIABulgaria@mbox.contact.bg

Поздравителен Адрес

До
Проф. д-р. Снежана Башева
Председател на Програмния комитет

Уважаема проф. д-р Башева,
Уважаеми членове на Програмния и Организационния комитет,
Уважаеми участници в юбилейната Научно-Практическа конференция на тема „Теория и практика на финансите, Финансовия контрол и счетоводството в глобалния свят."

Както всички ние виждаме финансовия контрол и счетоводството стават все по-важни не само в глобалния свят, но и в България, където непрекъснато избухват финансови и счетоводни скандали. В резултат на тези скандали, регулаторите по света и у нас се опитват да регулират все по-агресивно всички аспекти на финансовия контрол и счетоводното отчитане и да налагат все по-сериозни финансови санкции на организациите, които допускат пропуски в тези области. Надявам се вие да споделяте на всички възпитаници във финансово счетоводните специалности на УНСС тези нови регулаторни реалности и да ги обучавате на знания и ценности, които ще направят колегите безспорни професионалисти в своите избрани области на специализация и ще минимизират пропуските и грешките в техните области на отговорност.

Традицията задължава и затова на всички преподаватели, студенти и други участници в научно-практическата конференция пожелавам успех и придобиване на все по-високи професионални умения и знания в областта на финансите и счетоводството чрез участието си в тази конференция. Професионалните умения и знания са тези предпоставки, които помагат на всеки от нас да превърне мечтите си за професионална реализация в реалност. Инвестицията в знания е тази с най-голяма възвращаемост през целия съзнателен живот на един човек и затова всеки млад човек не трябва да жали време, нерви и пари и да инвестира непрекъснато в повишаването на своите професионални умения и академични познания.

Още веднъж пожелавам успешна конференция на организаторите и участниците.

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УС НА ИВОБ:

16 ноември 2017
град София

/Йордан Карабинов, MBA, ACCA, CIA/

ИНСТИТУТ НА ДИПЛОМИРАНИТЕ
ЕКСПЕРТ- СЧЕТОВОДИТЕЛИ В БЪЛГАРИЯ

ИНСТИТУТ НА ДИПЛОМИРАНИТЕ
ЕКСПЕРТ-СЧЕТОВОДИТЕЛИ В БЪЛГАРИЯ
Изходящ № 052
Дата: 07.11.2017г.

ДО
ПРОФ. Д-Р СНЕЖАНА БАШЕВА
ДЕКАН НА ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДНИЯ ФАКУЛТЕТ
УНСС

УВАЖАЕМА Г-ЖО БАШЕВА,

Приемете моите поздравления по случай 65-та годишнина от основаването на Финансово-счетоводния факултет при Университета за национално и световно стопанство.

Всяка годишнина означава изминат дълъг път, натрупан опит и прилагани във времето традиции. За времето на своето съществуване Финансово-счетоводният факултет успя да се утвърди като общност за изграждане на знаещи и можещи личности, заели своето достойно място в управленския и стопанския елит на страната ни.

Бих искал от името на Института на дипломираните експерт-счетоводители да пожелая на Вас и Вашия колектив ползотворна работа, много творчески ентусиазъм и успехи в личен и професионален план.

Честита годишнина!

ВАСКО РАЙЧЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИДЕС

ПОЗДРАВИТЕЛЕН АДРЕС

ПО СЛУЧАЙ 65 ГОДИНИ ОТ СЪЗДАВАНЕТО НА ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДЕН ФАКУЛТЕТ НА УНСС И ПРОВЕЖДАНЕТО НА ЮБИЛЕЙНА НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКА КОНФЕРЕНЦИЯ НА ТЕМА „ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА НА ФИНАНСИТЕ, ФИНАНСОВИЯ КОНТРОЛ И СЧЕТОВОДСТВОТО В ГЛОБАЛНИЯ СВЯТ"

Уважаема г-жо Декан,

Уважаеми преподаватели,

Позволете ми като декан на Финансово-счетоводен факултет при Икономически Университет - Варна и ръководител на катедра „Счетоводна отчетност“ да Ви поздравя лично, както и от името на моите колеги по случай Вашия празник - 65 години от създаването на Финансово-счетоводен факултет при УНСС и провеждането на юбилейната научно-практическа конференция на тема „Теория и практика на финансите, финансовия контрол и счетоводството в глобалния свят".

През този наситен с динамични промени период, постиженията на Вашия факултет допринесоха за утвърждаването на образователните и научни ценности в Република България.

Споделяме Вашата радост от постигнатото и успешната професионална реализация на хилядите обучени млади специалисти, поколенията преподаватели и изследователи, съхранили в себе си духа на университета и неговите академични традиции.

Пожелаваме Ви здраве, нови творчески успехи и упоритост при отстояване на житейските и академични позиции, както и ползотворна работа на участниците в конференцията.

ЧЕСТИТА ГОДИШНИНА И ПРАЗНИК,

СКЪПИ КОЛЕГИ!

ЖЕЛАЕМ ВИ ОТ СЪРЦЕ ЗДРАВЕ, ЩАСТИЕ И

НОВИ ТВОРЧЕСКИ УСПЕХИ!

.....

Доц. д-р Сл. Генов
Декан на ФСФ на ИУ - Варна,
Ръководител катедра „Счетоводна отчетност“

16 ноември 2017 г., гр.Варна

УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

КАТЕДРА "ИНДУСТРИАЛЕН БИЗНЕС"

До
проф. д-р Снежана БАШЕВА,
Декан на Финансово-счетоводен факултет,
УНСС-София

Поздравителен адрес

Уважаема **проф. БАШЕВА**,

Скъпи преподаватели, докторанти и студенти от Финансово-счетоводния факултет на УНСС-София,

Имам честта и удоволствието от името на академичния състав на катедра „Индустриален бизнес" и лично от свое име да отправя най-искрените и сърдечни пожелания по случай 65-годишния юбилей на факултета.

Вашият достолепен юбилей е отличен повод да отдадем нашето уважение и признание към постиженията Ви в учебната и научно-изследователската дейност, резултат от всеотдайни усилия и упорит труд както на основоположниците на финансово-счетоводния факултет, така и на настоящото ръководство, академичен състав и служители на факултета. Вие се ползвате с висок авторитет не само в УНСС, в страната, но и в чужбина. Този авторитет е заслужен и е резултат от поколенията ерудирани и уважавани преподаватели и изследователи от Вашия факултет.

За мен е удоволствие до посоча създаденото и обогатявано през 65-те години тясно сътрудничество между катедра „Индустриален бизнес" и Финансово-счетоводния факултет в рамките на академичната общност на УНСС. Сътрудничеството между нас е пример за академично общуване, обмен на идеи и приятелство, от които печели най-вече академичността в университета.

Скъпи колеги, приемете нашите искрени пожелания за нови успехи в преподавателската и научно-изследователската дейност. От сърце желая на Вас и на всички колеги от факултета лично щастие и успехи. Продължавайте да давате висок принос за развитието на финансово-счетоводната наука и за развитието на Университета за национално и световно стопанство!

ЧЕСТИТ ПРАЗНИК!

16 Ноември 2017г.
гр.София

С най-добри пожелания:
/доц. д-р Николай ЩЕРЕВ,
Ръководител на катедра

УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО
КАТЕДРА „ТВОРЧЕСКИ ИНДУСТРИИ И ИНТЕЛЕКТУАЛНА СОБСТВЕНОСТ“

проф. д-р Бориславъ Борисов
ОСНОВАТЕЛ НА КАТЕДРАТА

ДО
ДЕКАНА НА
ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДЕН ФАКУЛТЕТ
ПРОФ. Д-Р СНЕЖАНА БАШЕВА

ПОЗДРАВИТЕЛЕН АДРЕС

УВАЖАЕМА ПРОФЕСОР БАШЕВА,

УВАЖАЕМИ ПРЕПОДАВАТЕЛИ И СТУДЕНТИ,

Изключително ми е приятно от името на академичния състав на катедра „Творчески индустрии и интелектуална собственост“ и от свое име най-сърдечно да ви поздравя по повод 65-годишнината от създаването на Финансово-счетоводния факултет на УНСС.

Поздравявам ви за постигнатите до този момент резултати в утвърждаването на факултета като авторитетно научно звено и съм убедена, че вашите големи успехи предстоят и в бъдеще.

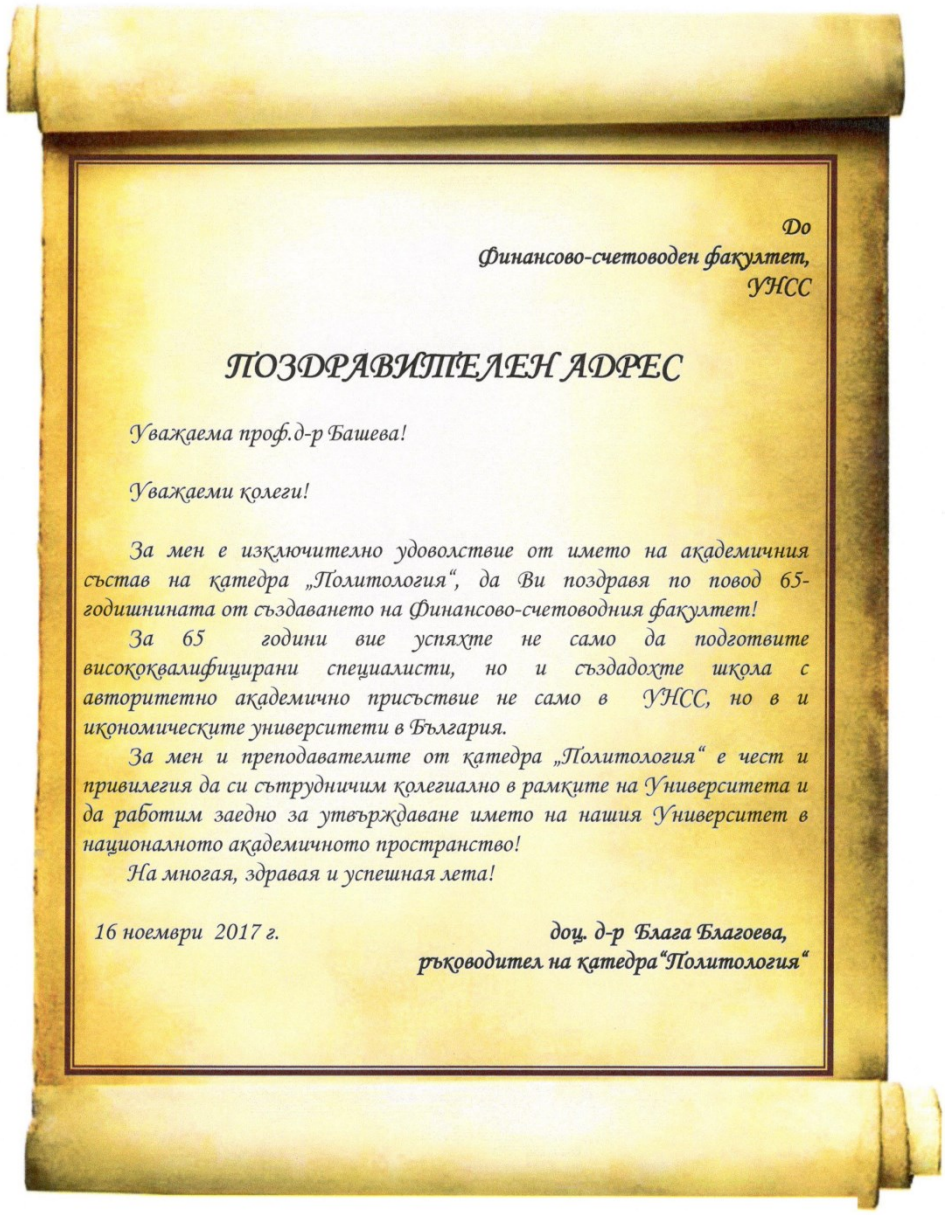
Пожелавам на академичния състав на Финансово-счетоводния факултет на УНСС и на неговите студенти здраве, професионално удовлетворение, ентусиазъм и добра среда, в която заедно да реализират бъдещите си успехи.

Честит празник!

.....

доц. д-р Владя Борисова
ръководител катедра

София, Студентски град “Христо Ботев” административен секретар Димитрина Папагалска



До
Финансово-счетоводен факултет,
УНСС

ПОЗДРАВИТЕЛЕН АДРЕС

Уважаема проф.д-р Башева!

Уважаеми колеги!

За мен е изключително удоволствие от името на академичния състав на катедра „Политология“, да Ви поздравя по повод 65-годишнината от създаването на Финансово-счетоводния факултет!

За 65 години вие успяхте не само да подготвите висококвалифицирани специалисти, но и създадохте школа с авторитетно академично присъствие не само в УНСС, но в и икономическите университети в България.

За мен и преподавателите от катедра „Политология“ е чест и привилегия да си сътрудничим колегиално в рамките на Университета и да работим заедно за утвърждаване името на нашия Университет в националното академичното пространство!

На многая, здравая и успешная лета!

16 ноември 2017 г.

доц. д-р Блага Благоева,
ръководител на катедра“Политология“

СЪЮЗ НА ИКОНОМИСТИТЕ В БЪЛГАРИЯ - СОФИЯ

Уважаеми Г-н Ректор Професор, доктор на икономическите науки СТАТЕВ,

Уважаеми Г-н Декан на ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДНИЯ ФАКУЛТЕТ проф.д-р БАШЕВА,

Уважаеми Членове на Академичното и административно ръководство на ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДНИЯ ФАКУЛТЕТ,

Уважаеми преподаватели, асистенти, докторанти и студенти,

Уважаеми Дами и Господа,

От името на УС на Съюза на икономистите в България, от името на Почетния председател на Съюза проф. Делчо Порязов и от името на цялата колегия на Съюза имаме високата чест да Ви приветстваме за Вашия прекрасен празник – честването на 65 годишния юбилей на Финансово-счетоводния факултет на УНСС.

С убеденост изразяваме нашата най-искрена и дълбока признателност за приноса на поколенията, които са работили и работят за приноса на Финансово-счетоводния факултет за изграждането на висококвалифицирани икономисти – финансисти в най-престижния в страната ни икономически университет. Позволете ни заедно с Вас да отдадем почитта си към поколенията учени-творци, преподаватели, стопански дейци, управленци и професионалисти икономисти, които като Ваши възпитаници са допринесли с цялата си съзидателна дейност за развитието и изграждането на българската икономика и нейната финансово-икономическа система!

Със знанието и професионализма на квалифицираните икономисти и финансисти – възпитаници Финансово-счетоводния факултет е допринесъл съществено за напредъка в стопанската история на България досега и има мисията да допринася за стопанския възход и за в бъдеще.

Пред усъвършенстването на публичните и корпоративните финанси, на счетоводната отчетност и финансовия анализ, на системите за финансово управление и контрол в нашата страна остават предизвикателства, които Вие имате творческия и научен капацитет да посрещате и да решавате в интерес на включването на българската икономика в европейската интеграция и в глобалната икономика. Приветстваме избраната тема на Вашата Юбилейна конференция и ще ви подкрепяме да се развиват идеи и нови решения в усилията за прилагането на международните критерии и постижения в областта

на финансово-счетоводната наука с цел по-ефективно и ефикасно управление на българската икономика.

На съвременния етап ние подкрепяме Вашите усилия да се реализират стратегическите задачи за развитие на Финансово-счетоводния факултет като водеща академична общност, която носи достойно отговорността за образованието на качествени и добре подготвени кадри и допринася за развитието на финансово-счетоводната теория и практика в услуга на усъвършенстването на управлението на съвременната икономическа и финансова система и финансови отношения.на България.

Като Ваш партньор в научни и научно-приложни инициативи ние с благодарност трябва да подчертаем също така, че от началото на възникването му като Българско книжовно дружество и в новата си история от 60-те години на XX век и понастоящем Съюзът на икономистите в България дължи много за развитието си като професионално творческа организация на възпитаници, учени и стопански дейци, които са част от историята на Финансово-счетоводния факултет на УНСС.

Духът на творчески съзидателното начало в името на стопанския напредък на България е неизменно присъщ на възпитаниците на Финасово-счетоводния факултет! По случай Юбилейния празник пожелаваме на всички Вас да пазите престижа на Факултета и с чест да продължите утвърждаването на високите критерии и изисквания към финансово-счетоводната професия за целите на добруването на българския народ!

Пожелаваме Ви много здраве, творчески сили и вдъхновение все така с увереност и убеденост да има напредък и нови творчески успехи на Финансово-счетоводния факултет в изпълнението на отговорната стратегическа мисия на Университета за национално и световно стопанство най-престижна българска образователна и академична институция с национално и международно значение.

16 ноември 2017 г.

С уважение:

Проф.Татяна Хубенова

Председател на Съюза на икономистите в България

УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО
ФАКУЛТЕТ „УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРАЦИЯ“

ДО
ПРОФ. Д-Р СНЕЖАНА БАШЕВА
ДЕКАН НА ФИНАНСОВО-
СЧЕТОВОДЕН ФАКУЛТЕТ
УНСС – СОФИЯ

ПОЗДРАВИТЕЛЕН АДРЕС

УВАЖАЕМА ПРОФ. БАШЕВА,
УВАЖАЕМИ КОЛЕГИ,

Позволете ми най-искрено да Ви поздравя с **65 – годишнината** от създаването на Финансово-счетоводния факултет, както и с провежданата днес юбилейна научно-практическа конференция **„Теория и практика на финансите, финансовия контрол и счетоводството в глобалния свят“**. През изминалият период факултетът се утвърди като научно-изследователско поле за теоретици и практици в областта на финансовата политика, банковото дело, застраховането, счетоводната политика и корпоративния контрол.

Уверена съм, че със същия хъс ще продължавате да работите за запазване на лидерските позиции на Финансово-счетоводния факултет и доверието на младите хора, на обществеността и на бизнеса като една от най-авторитетните академични структури.

Бих искала да изразя и своите най-топли чувства и към участниците в конференцията. С новаторски поглед, различни поколения учени, преподаватели и докторанти представяха научно-изследователските и учебно-преподавателските си резултати на този научен форум. Засилващото се международно участие доказва още веднъж престижното място, което той заема в академичната общност.

Приемете моите най-сърдечни пожелания за здраве, творчески дух и креативност, лично удовлетворение и по-нататъшни успехи!

16.11.2017 г.
гр. София

С уважение:
Доц. д-р Цветана Стоянова
Председател на общото събрание на факултет
„Управление и администрация“

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ПОДУПРАВИТЕЛ

ДО
ПРОФ. Д-Р СНЕЖАНА БАШЕВА
ДЕКАН НА
ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДНИЯ
ФАКУЛТЕТ НА УНСС

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО БАШЕВА,

Сърдечно благодаря за поканата за участие в Юбилейната научно-практическа конференция на тема „Теория и практика на финансите, финансовия контрол и счетоводството в глобалния свят".

Само поводът за това събитие ни задължава да обърнем внимание на сериозната традиция и отличното ниво на образованието в сферата на финансите у нас. За 65 години от своето съществуване Финансово-счетоводният факултет на УНСС е създал голям брой качествени кадри, които успешно намират своята професионална реализация както в България, така и в чужбина. Като възпитаник на факултета мога да заявя, че получените знания и умения по време на моето следване, са ми помогнали да постигна много от личните победи не само в професионален, но и в житейски план. Вярвам, че това се отнася и за много от присъстващите на форума.

Настоящата юбилейна конференция ще разгледа въпроси, които пряко кореспондират с работата на голяма част от участниците в нея. Част от тях ще засегнат теми, които вълнуват академичната среда, докато обсъждането на други може да осигури готови решения, които успешно да бъдат реализирани в практиката.

Финансово-счетоводната дейност, погледната през призмата на един все по-глобализиращ се свят, поставя нови въпросителни както пред теоретиците, така и пред практиците от това професионално съсловие. Убедена съм, че на този форум техните гледни точки ще се срещнат и доведат до ползотворни дискусии, в които ще бъдат очертани рамките за бъдещо развитие на обществото. Защото именно финансовите и счетоводните стандарти са в основата на неговото хармонично съществуване!

Желая на всички участници в конференцията спорна работа!

С уважение, В. Караиванова

ВЕСЕЛА КАРАИВАНОВ-НАЧЕВА

16 ноември 2017 г.

УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

ОБЩОИКОНОМИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

ДО ДЕКАНСКОТО РЪКОВОДСТВО
И АКАДЕМИЧНИЯ СЪСТАВ НА
ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДЕН ФАКУЛТЕТ

ПОЗДРАВИТЕЛЕН АДРЕС

Уважаеми колеги,

скъпи приятели,

От името на деканското ръководство и академичния състав на Общоикономически факултет на УНСС ви поздравявам най-сърдечно по случай 65 годишния юбилей на вашия факултет!

Вашето дело е пример за успешно обвързване на висшето образование с потребностите на практиката от висококвалифицирани специалисти в областта на финансите, счетоводството и финансовия контрол. С преподавателската си и научно-изследователската дейност академичният състав на факултета дава своя принос за развитието на икономическата наука и реализиране на високата мисия на нашия университет. Вашите специалности в ОКС „бакалавър“ и ОКС „магистър“ са едни от най-желаните от студентите и привличат обучаващи се от практиката. Вие успяхте да създадете съвременни учебни планове с добър баланс между широкопрофилното и специализиращото обучение и с акцент върху придобиването на знания, умения и компетентности, отговарящи на социалната поръчка на бизнеса. Забележителни са постиженията ви в научно-изследователската дейност, доказателство за което е и организираната Юбилейна научно-практическа конференция.

Желаем ви здраве и много творческа енергия, за да продължите полезотворната си работа за по-нататъшно развитие на факултета, катедрите в него и за утвърждаване на високия ви авторитет сред академичната общност, бизнеса и държавното управление!

Честита годишнина и успех на Юбилейната конференция!

София, 16.11.2017 г.

Декан на ОИФ:

(доц. д-р Л. Йотова)

DIPARTIMENTO DI SCIENZE AZIENDALI

Sofia, 16th November 2017

To Prof. Dr. Snezhana Basheva
Dean of Faculty of Finance and Accountancy
University of National and World Economy - Sofia

Dear Prof. Dr. Basheva,

first of all I wish to thank you very much for inviting me here again and I'm so grateful that you let me be a part of this important event. I bring greetings and best wishes from Prof. Carlo Boschetti, Head of Department of Management and Business Administration, University of Bologna.

I am delighted to have the opportunity to celebrate with you the jubilee of this prestigious University. The development of scientific cooperation and the spread of culture among Member States seem to be the most suitable way to overcome the difficulty in this peculiar moment for European politics.

It has been established a strong and profitable cooperation between University of Bologna and University of National and World Economy both on scientific and on educational level, thanks to Erasmus projects' and to the level of PhD.

Last year, in addition to the publication of the conference proceedings, it has been promoted the publication of an international monograph for the second time, which attracted professors coming from UNWE and also from Universities of Ukraine, Croatia, Poland and Bologna too.

This conference, as the previous one, is taking place during a particular period of accounting harmonization among European countries. The Directive 2013/34/EU entered into force on second half of 2015 in most of the Member States, including Italy and Bulgaria. The transposition of European legislation by the two countries it was an opportunity for introducing relevant changes on financial statements and consolidated financial statements, giving a help in simplifying the administrative burden placed on small entities.

In December 2016, the Italian National Accounting Standards were fully revised and right now was published the draft of the new Framework.

The focus of debate presented by Vanina Dangarska (PhD student on University of National and World Economy and tutor on University of Bologna) is to show one of the most important news in Italian legislation on the financial statements. This is a clear example of strong collaboration between our two Universities.

Finally, I would like to thank you once again for your attention and for allowing me to come here.

At this point, I just have to give best wishes to you and your University.

Prof. Gianfranco Capodaglio

СМЕТНА ПАЛАТА
на Република България

ДО
ПРОФ. Д-Р СНЕЖАНА БАШЕВА
ДЕКАН
НА ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДНИЯ ФАКУЛТЕТ
НА УНИВЕРСИТЕТА ЗА НАЦИОНАЛНО
И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ДЕКАН,

От името на Сметната палата на Република България и от свое име поздравявам Вас, преподавателите и студентите по случай 65-годишния юбилей на Финансово-счетоводния факултет на Университета за национално и световно стопанство.

Високо ценя заслугите на Вашата академична общност, подготвила хиляди финансисти, банкери, управленци, предприемачи, специалисти в областта на финансовия контрол и одитори. Много от тях посветиха професионалната си кариера на Сметната палата.

Изключително важен е приносът на факултета и за възраждането и развитието на Сметната палата в демократична България. Бих искал специално да подчертая ролята на проф. д-р ик.н. Михаил Динев и на проф. д-р ик.н. Иван Душанов за изграждането и превръщането й в модерна европейска Върховна одитна институция.

Проф. Михаил Динев е съавтор на два от законите за Сметната палата – през 1991 и 1995 г.. Тези закони не само възродиха институцията, но и очертаха нейния съвременен облик – Сметна палата от парламентарен тип, която е призвана да защитава интересите на гражданите.

Проф. д-р ик.н. Иван Душанов като член на Сметната палата от 1995 г. до 2005 г. ръководи изработването на първата методология за упражняване на контрол в институцията - фундаментът за качествено осъществяване на нейната дейност и инструментариум, с който заработиха одиторите на Сметната палата.

С усилията на колеги от Финансово-счетоводния факултет на УНСС бе изградена първата система за осигуряване на контрол на качеството на одитната дейност, чрез прилагането на която се повиши ефективността и ефикасността на одитите.

Преподавателите от факултета помогнаха да се разработи и програмата за първите изпити за одитори като атестат за нивото на тяхното професионално познание. Благодарение на тази програма изпитите се проведоха по високи стандарти за установяването и разширяването на компетентността на нашите одитори.

Стажантските програми са още една посока на сътрудничество между факултета и институцията и допринесоха за развитието на одиторската професия и нейното популяризиране сред обществото.

Ще продължим да разчитаме на Вас за прилагането на иновативни подходи и авангардни решения, което ще укрепи симбиозата между науката и практиката в името на по-ефективното и ефикасно управление на публичните финанси.

Вярвам, че за това ще допринесе и настоящата международна научна конференция „Теория и практика на финансите, финансовия контрол и счетоводство в глобалния свят“ .

Като Ваш възпитаник съм особено радостен, че мога да Ви поздравя за значимия юбилей и да Ви пожелая ползотворна дискусия, а занапред - още дързост, творческо вдъхновение и нови достижения!

Честит юбилей!

София, 16 ноември 2017 г.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Цветан Цветков)

УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

Факултет „Икономика на инфраструктурата“

ПОЗДРАВИТЕЛЕН АДРЕС

по случай 65 години от създаването на
“Финансово-счетоводен факултет“

Уважаема проф. Башева,
Уважаеми колеги,

Изключително ми е приятно от името на академичния състав на факултет “Икономика на инфраструктурата”, да ви поздравя по случай вашата 65-та годишнина.

Вие успяхте да сформирате сплотен колектив, съчетаващ опитни и млади преподаватели. Високото равнище на преподавателската и научноизследователската дейност във вашия факултет помага за успешната реализация на вашите студенти. Радваме се, че между нас съществува отлична връзка, взаимно допълване и съдействие.

Колегията на факултет „Икономика на инфраструктурата“ и деканата дълбоко уважават постигнатите от вас резултати и от сърце ви желаят здраве, все по-успешно развитие и много добри постижения във вашата работа.

За колегията на факултет „Икономика
на инфраструктурата“,

Декан: .....
/проф. д-р Димитър Димитров/

София, 16.11.2017 г.

Университет за национално и световно стопанство
Факултет "Приложна информатика и статистика"

ПОЗДРАВИТЕЛЕН АДРЕС

по случай
65 години от създаването на
"ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДЕН ФАКУЛТЕТ"

Уважаема проф. Башева,

Уважаеми колеги,

Чест и удоволствие е за мен, от името на деканското ръководство на факултет "Приложна информатика и статистика" и лично от свое име, най-сърдечно да Ви поздравя по случай 65-годишнината от създаването на Вашия факултет!

Шестдесет и пет години са определено респектираща възраст, която Вие изпълвате с мъдрост, академизъм и висок професионализъм. За всеки от нас, който е преплел своята преподавателска и изследователска дейност, а в много от случаите и човешко приятелство с Вас, днешният ден е споделен празник.

Поздравяваме Ви с този юбилей, който е сериозно основание за равносметка на изминалия път, на резултатите от извършената работа и удовлетворение от достигнатото развитие. Вие сте сред първенците в университета, не само в числово изражение, но и във високия професионализъм на Вашите преподаватели, които са доказани учени и специалисти в практиката.

Използвайки особено приятния и значим повод, от все сърце пожелавам на целия колектив на факултета здраве, щастие и воля за реализиране на постигнатите добри практики за утвърждаване на академичния изследователски дух и изграждане на ползотворни партньорства между академия и бизнес.

УСПЕШНА РАБОТА НА УЧАСТНИЦИТЕ В ЮБИЛЕЙНАТА НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКА КОНФЕРЕНЦИЯ !

ЧЕСТИТ ПРАЗНИК!

София, 16 ноември 2017 г.

Проф. д-р Камелия Стефанова
ДЕКАН

УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО
КАТЕДРА „МАРКЕТИНГ И СТРАТЕГИЧЕСКО ПЛАНИРАНЕ"

До Декана на Финансово-счетоводен факултет на Университет на национално и световно стопанство - София

ПОЗДРАВИТЕЛЕН АДРЕС

Уважаема проф. д-р Снежана Башева,
Уважаеми Заместник-декани,
Уважаеми Ръководители катедри,
Уважаеми преподаватели

Имам честта от свое име и от името на преподавателския състав на факултет „Управление и администрация" да ви поздравя по случай 65-годишнината от създаването на Финансово-счетоводния факултет.

Безспорен е Вашият принос в развитието на икономическата наука, в подготовката на висококвалифицирани специалисти и в усъвършенстването на учебния процес, посредством въвеждането на иновативни инструменти и програми за обучение. Благодарение на усилията на академичния състав, Финансово-счетоводния факултет успешно съвместява 65-годишната традиция с новаторство и осигурява нови хоризонти и перспективи за младите хора, като предоставя качествено образование и развива конкурентоспособни за съвременна динамична среда знания, умения и компетенции сред своите възпитаници.

В деня на Вашия юбилей Ви пожелаваме да продължите да развивате научно-изследователския потенциал на преподавателите от Финансово-счетоводния факултет, да осигурявате дългосрочния просперитет на академичния състав, да стимулирате креативността и да поддържате утвърденото през десетилетията високо качество на учебния процес!

УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО
КАТЕДРА „МАРКЕТИНГ И СТРАТЕГИЧЕСКО ПЛАНИРАНЕ"

Съхранете своя творчески ентусиазъм и отдаденост и все така професионално давайте принос си за утвърждаването на Университета за национално и световно стопанство като лидер във висшето образование!

Надяваме се да продължим и занапред успешното си академично сътрудничество!

ЧЕСТИТ ПРАЗНИК!

16.11.2017 г.
София

Декан факултет „Управление и администрация":
проф. д-р Симеон Желев

ДО РЪКОВОДСТВОТО
НА ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДНИЯ ФАКУЛТЕТ
НА УНСС, СОФИЯ

ПОЗДРАВИТЕЛЕН АДРЕС

Уважаема проф. д-р Снежана Башева,
Уважаеми колеги,

Сърдечно Ви поздравяваме по повод 65-годишнината от създаването на Финансово-счетоводния факултет на Университета за национално и световно стопанство – място на просвещение, духовност и култура.

Днешният юбилей е доказателство за престижа и високото равнище на подготовка, което преподавателският колектив на Финансово-счетоводния факултет осигурява на своите студенти и докторанти. Ролята на Факултета за поддържане на висококачествено икономическо образование и задълбочени научни изследвания в България е огромна и се оценява по дирята, оставена от поколения студенти и преподаватели.

Желаем Ви здраве и творческо дълголетие, за да имате силите и куража да продължите общото ни високохуманно дело, раздавайки щедро знанията, сърцата и таланта си!

Честит юбилей!

ЮЗУ „НЕОФИТ РИЛСКИ" СТОПАНСКИ ФАКУЛТЕТ Благоевград

Доц. д-р Преслав Димитров
Декан на Стопанския факултет
При Югозападен университет „Неофит Рилски" - Благоевград

Доц. д-р Десислава Стоилова
Ръководител на Катедра „Финанси и отчетност"

Гр. Благоевград
16.11.2017 г.

УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО
ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ
1700 София, Студентски град "Христо Ботев", УНСС
тел.: +359 2 8195684, e-mail: lawfac@unwe.bg

ДО
ДЕКАНА НА ФИНАНСОВО-
СЧЕТОВОДНИЯ ФАКУЛТЕТ НА УНСС
ПРОФ. Д-Р СНЕЖАНА БАШЕВА

ПОЗДРАВИТЕЛЕН АДРЕС

УВАЖАЕМА ПРОФ. БАШЕВА,

Приемете моите най-сърдечни поздравления по случай 65-годишния юбилей на Финансово-счетоводния факултет!

Огромен е приносът на Финансово-счетоводния факултет за развитието на науката и за подготовката на студенти и докторанти в областта на финансите, счетоводството и одита. Несъмнено той надхвърля рамките на УНСС и има много измерения. Финансово-счетодният факултет е най-авторитетното звено в страната за изграждането на учени и за създаването на водещи специалисти за нуждите на практиката в посочената област. Установеното тясно сътрудничество с държавните институции, с частния сектор и със специализираните професионални обединения може да служи за пример за останалите факултети в УНСС, а също и за цялата система на висшето образование. Постиженията на академичния състав на Финасово-счетоводния факултет са основание за дълбоко уважение и заслужена гордост.

Ние, Вашите колеги от Юридическия факултет на УНСС, високо ценим ползотворното сътрудничество с Вас и се надяваме със съвместни усилия да го задълбочим и да продължим да го развиваме в общ интерес.

Пожелавам Ви здраве и творчески успехи!

Честит юбилей!

С уважение,

ДОЦ. Д.Н. ЖИВКО ДРАГАНОВ
ДЕКАН НА ЮРИДИЧЕСКИЯ ФАКУЛТЕТ НА УНСС

ИЗ ИСТОРИЯТА НА ФИНАНСОВО-СЧЕТОВОДНИЯ ФАКУЛТЕТ, НАСТОЯЩЕ И ПЕРСПЕКТИВИ

проф. д-р Снежана Башева,
декан на ФСФ

Трудно е на човек, който не е съвременник на създаването на нашия факултет, от което са изминали десетилетия, да говори за него. Всичко казано ще бъде или непълно, или недостатъчно вярно. Единственото, което може да направи, е да преразкаже историята през призмата на написаното и казаното от нашите предшественици, които са се борели, отстоявали и са успели да поставят основите на ФСФ. Четейки историята, няма да преувеличим, ако кажем, че катедрите, които в момента са включени в състава на Финансово-счетоводния факултет, винаги са били част от звената, стояли в сърцевината, определяли са облика на университета и неизменно са присъствали в неговия живот. Интелектуалният потенциал на факултета през всичките изминали години авторитетно е участвал и в органите на управление на редица стопански организации, професионални съюзи, държавни структури и др.

Независимо че ФСФ като структурно звено официално съществува от 1952 г., в него организационно се включват катедри и специалности, функциониращи в рамките на Свободния университет за политически и стопански науки, създаден със заповед № 2155/ 05.07.1920 г. на министъра на народното просвещение. За предшественици на сегашния Финансово-счетоводен факултет най-напред могат да се приемат обособените през 1920 г. отдели "Административно-финансов" и "Търговско-стопански". Основание за това ни дава фактът, че водещи професори, преподавали в тях, са големите учени, оставили ярки следи в областта на счетоводството и финансите: проф. Д. Добрев, проф. Д. Божилов, проф. Г. Т. Данаилов и проф. П. Стоянов. Не по-малко значение има и обстоятелството, че в първите учебни планове като учебни дисциплини са включени: "Финансова наука", "Финансово право", "Митническа политика", "Пари – банки – борси – кооперации", "Счетоводство", "Търговско смятане", "Наука за балансите" и др. Известно е, че насоките за обучение на студентите в едно учебно заведение до голяма степен се разкриват от учебните дисциплини, които са включени в учебните планове и които са преподавани на студентите.

За предшественик на настоящия Финансово-счетоводен факултет може да се приеме и Финансовият отдел на създаденото през 1940 г. на мястото на Свободния университет за политически и стопански науки ново Държавно висше училище за финансови и административни науки (ДВУФАН). Доказателство за това е, че към Финансовия отдел на ДВУФАН са причислени катедрите "Наука за отделно стопанство, счетоводство и отчетност" с ръководител проф. Д. Добрев и "Финансова наука и данъчно право" с ръководител доц. Ст. Спасинчев. Преподавателите от тези катедри осигурявали обучението по дисциплините "Финансова и политическа аритметика"; "Банково и застрахователно дело"; "Данъчно право и финансова администрация"; "Счетоводство"; "Теории на баланса" и др. Специализациите, формирани в рамките на Финансовия отдел, са ориентирани към държавното и общинското счетоводство; бюджетната отчетност; банковото, застрахователното и кооперативното дело; финансите на самоуправителните тела; ревизионното и контролното дело и др.

През 1947 г. в съзвучие с идеята за нов тип научна интелигенция е създаден Стопанският факултет при Софийския държавен университет. Той е обособен на 20.06.1947 г. и в него са обединени Държавното висше училище за финансови и административни науки и Държавният стопански отдел на Юридическия факултет. За декан на новия факултет е избран из-

тъкнатият специалист в областта на счетоводната наука проф. Д. Добрев, което несъмнено е признание както за големия учен, така и за катедрата "Стопанска отчетност".

Стопанският факултет през 1947 г. има осем катедри, сред които катедра "Стопанска отчетност" с ръководител Б. Берберов и катедра "Финансова наука" с ръководител проф. Г. Свраков. Факултетното ръководство се наема с решаването на редица проблеми, които не са изгубили своята актуалност и в наши дни. Едни от тях са:

- **Какъв да бъде подходът при създаването на катедрите**? Очертават се две мнения: първото е по-малко катедри, като всяка обучава отделна специалност *(например през 1950 г. се взема решение от катедра "Политическа икономия" да се обособи нова катедра "Финанси и кредит", в която да се преподават "Финансова наука", "Кредит и парично обръщение" и др.),* и второто мнение е за уедряване на катедрите, което води до съществуването на мегакатедри (*като например катедра "Политическа икономия"*).

- **Какъв да бъде оптималният брой на специалностите**? Общото мнение е, че не трябва да съществуват повече от десет специалности към факултета. През 1948 г. в него съществуват осем специалности, като сред тях са "**Счетоводна отчетност**" и "**Финанси и кредит**". Останалите са: "Политическа икономия", "Народостопанско планиране", "Икономика на промишлеността", "Икономика на транспорта", малко по-късно се появяват "Статистика" и "Икономика на труда".

- **Каква да бъде формата на обучение**? През есента на 1949 г. наред с редовната форма на обучение се появява и задочната, което се превръща в сериозно предизвикателство пред Стопанския факултет и е важна стъпка към демократизацията на висшето образование.

- **Какви да бъдат структурата и съдържанието на учебните планове и програми**? Една от първите задачи на факултетното ръководство е изготвянето на нови учебни планове и програми. Тези планове влизат в сила през учебната 1947/48 г. Според тях в обучението през първи курс трябва да се изучават еднакви за всички специалности дисциплини, като се набляга на общотеоретичните. Сред тях задължително се изучават "Теория и техника на счетоводството" и "Финансова наука". Във втори курс се изучават и специални, и общотеоретични дисциплини, а през трети и четвърти – само специални. Както знаем, тази линия се спазва и днес.

- **Какви да бъдат броят и качеството на преподавателския състав**? През този период като практика се въвеждат колективни посещения на лекции, организиране на преподавателски семинари, специализации и др.

С Постановление № 1598/30.12.1951 г. на Министерския съвет, а по-късно с Указ на Президиума на Народното събрание (в. "Известия", бр. 10 от 01.02.1952 г.) Стопанският факултет е трансформиран в самостоятелно висше учебно заведение, което започва да функционира официално от 1.02.1952 г. В указа по създаването на института е посочено, че той ще се състои от четири факултета – "Планово-статистически", "Промишлено-транспортен", "Търговски" и "**Финансово-счетоводен"**.

Във ФСФ влизат катедрите "**Стопанска отчетност**" и "**Финанси и кредит**". За първи декан с пълно мнозинство е избран проф. Д. Йорданов от катедра "Стопанска отчетност". В състава на Факултетния съвет на ФСФ са включени: проф. Д. Добрев, проф. Д. Йорданов, проф. Д. Тошев, проф. Г. Свраков, проф. Св. Минчев, доц. П. Бахчеванов, доц. Г. Дечев, вр. преподаватели Станчо Иванов, Ат. Атанасов, Ал. Георгиев и хон. вр. преподавател Хр. Калигоров. Във ФСФ са включени две специалности – "Стопанска отчетност" и "Финанси и кредит".

Периодът 1955 – 1995 г. е време на значими организационни промени и реформи в начина на подготовка на специалистите, което е в съзвучие с наложената теза за реорганизация на висшето икономическо образование и профилиране на икономическите вузове. Това е труден период на отстояване на специалности, катедри и дори на съществуването на Фи-

нансово-счетоводния факултет. Тогава властват твърде полярни и крайни мнения, някои от които не почиват на никаква логика и загърбват всякакви традиции. Стига се до искане за закриването на специалност "Счетоводна отчетност", в която се приемат най-много студенти, и се счита, че е неоправдано съществуването на четири факултета. По отношение на първото мненията се разделят – една част смята, че счетоводителите следва да се готвят с отрасловите специалности, а другата част са за запазване на специалността. През 1955 г. се взема и трудното решение за преместването на специалност "Финанси и кредит" в института в Свищов, независимо че броят на обучаваните студенти във ФСФ е 1/3.

През 1959 г. е приета нова структура на ВУЗ (приета с Постановление на МС № 184/ 18.08.1959 г.), като на мястото на съществуващите към момента четири факултета са създадени два – **Общоикономически** и **Отрасловоикономически**. В Общоикономическия факултет влизат специалностите: "Политическа икономия", "Планиране на народното стопанство", "Статистика" и "**Счетоводна отчетност**". С новата структура се оформят и петнадесет катедри. За декан на Общоикономическия факултет е избран проф. Кирил Григоров, а за зам.-декани – доц. Коста Пергелов от катедра "Счетоводна отчетност" и доц. Жак Аройо.

Основните усилия на новото факултетно ръководство са насочени към: инвентаризиране на учебните планове и програми по специалности с цел премахване на дублиранията в преподавания материал. Прави се оценка на представените програми по два критерия – начин на изработване и техническо оформяне; подобряване на обучението в задочна форма на обучение (въведена от 1.09.1949 г.) и на екстернатната форма (въведена от 1.10.1953 г.); повишаване на критериите при оценката на знанията; оптимизиране големината на потоците (не повече от 100 човека, по предложение на Факултетния съвет); подобряване на провеждането на държавния изпит; обвързване на научната дейност с практиката и превръщане на катедрите в центрове на научна и учебна дейност.

Тази факултетна структура съществува до 1990 г., когато Академичният съвет взема решение ВИИ "Карл Маркс" да се преименува в Университет за национално и световно стопанство". Съгласно Правилника за устройството и дейността на УНСС, приет през 1991 г., са въведени нова факултетно-департаментна структура, нови учебни планове и програми. Обособяват се четиринадесет департамента, в т.ч. департамент "Счетоводна отчетност и контрол" с ръководител проф. Ив. Душанов и департамент "Финанси" с ръководител доц. Асен Друмев.

С решение на Академичния съвет от **31.05.1995** г. е утвърдена нова факултетна структура на университета. Създадените департаменти се трансформират в седем факултета: "*Общоикономически"*; "***Финансово-счетоводен"***; "*Отраслово-икономически"*; "*Икономика на инфраструктурата"*; "*Международна икономика и политика"*; "*Управление и информатика" и "Юридически"*. За декан на Финансово-счетоводния факултет е избран доц. д-р Стоян Стоянов, а за зам.-декани доц. К. Чуков и доц. Гълъбина Николова. В структурата на възстановения Финансово-счетоводен факултет са включени три катедри: "**Счетоводна отчетност**", "**Финанси**" и "**Финансов контрол**", които обучават студенти от две специалности: "Счетоводство и контрол " и "Финанси". Президиумът на Висшата атестационна комисия на заседание си от 12.06.96 г. (Протокол № 14) дава право на Факултетния съвет на Финансово-счетоводния факултет да предлага за собствени нужди научното звание "професор" на кандидати с научна степен "доктори на науките" и научното звание "доцент" на кандидати с научната степен "кандидат на науките" по специалности 05.02.05 "Финанси, парично обръщение, кредит и застраховка" и 05.02.07 "Счетоводна отчетност, контрол и анализ на стопанската дейност". На 17. 2.1998 г. Общото събрание на факултета приема Правилник за устройството и дейността на ФСФ. Основната му цел е да подготвя висококвалифицирани

специалисти в областта на финансите, банковото дело, застраховането, счетоводната отчетност, финансовия контрол, финансово-стопанския анализ и одитинга с равнище на качеството на образование, съответстващо на националните, европейските и световните стандарти.

Общият списъчен състав на новия Финансово-счетоводен факултет е тридесет души. Щатният академичен състав от преподаватели на основен трудов договор в трите катедри е 66 души, в т.ч. 4 професори, 2 извънредни професори, 18 доценти и 42 нехабилитирани преподаватели. Броят на обучаваните студенти в редовна и в задочна форма е около 5000 души. Дейността на факултетното ръководство неизбежно е повлияна от изискванията на приетия през 1995 г. нов Закон за висшето образование, с който се въвеждат тристепенно висше образование, нови механизми на стандартизиране на учебните програми, единни държавни изисквания и система за оценка и акредитация. Поради тази причина усилията на факултетното ръководство през първия мандат на възстановения факултет основно са насочени към изготвянето, обсъждането и приемането на нова учебна документация, на програмно-устройствени документи на факултета и на доклади за самооценка и акредитация на факултета и на специалностите. Приетата линия от факултетното и катедреното ръководството е за засилване на специалното обучение по финанси и счетоводство, включвайки повече и подходящи финансови дисциплини в учебните планове на специалност "Счетоводство и контрол" и обратно – включване на специални счетоводни дисциплини при обучението на студентите от специалност "Финанси", линия която следваме и до днес. Факултетното ръководство трябва да се справи и с решаването на редица проблеми, свързани със: практическото обучение на студентите; организирането и провеждането на преддипломен стаж; формата и начина на тяхното дипломиране; оптимизирането на учебната заетост и др. През този период започва да функционира и Атестационната комисия към Финансово-счетоводния факултет, чийто първи председател е проф. Пенка Стефанова. Поставя се началото и на дистанционната форма на обучение в ОКС "магистър" в две специалности "Счетоводство и контрол" и "Публични финанси". Тук не можем да не споменем важната роля на факултетното ръководство (и особено на декана доц. д-р Стоян Стоянов) за разработването на качествено нови учебни програми, в които акцентът пада върху самостоятелната работа на студентите. Адмирация им към всички преподаватели, които приеха присърце тази задача и разработиха нови учебници и учебни помагала, адаптирани за дистанционната форма.

През месец **декември 1999** г. за декан на Финансово-счетоводния факултет е избран проф. д.ик.н. Михаил Динев, а за зам.-декани доц. К. Чуков (зам.-декан по учебната работа) и доц. Гр. Вазов (зам.-декан по научноизследователската дейност).

От месец **март 2001 г. до месец ноември 2003 г.** декан на Финансово-счетоводния факултет е доц. Григорий Вазов, а зам.-декани – доц. К. Чуков (зам.-декан по учебната работа) и доц. Огнян Симеонов (зам.-декан по научноизследователската дейност). Общият списъчен състав на Факултетния съвет през втория мандат е 32-ма души, в т.ч. 24 хабилитирани преподаватели, трима нехабилитирани, един докторант и четирима студенти. Броят на студентите, обучавани във факултета към 1 ноември 2003 г., е 3692 души. Учебната дейност във Финансово-счетоводния факултет през този период се осъществява в съответствие с мисията и целите на Университета за национално и световно стопанство. Ръководството на ФСФ концентрира усилията си към актуализиране и изготвяне на нова учебна документация (учебни планове, учебни програми и квалификационни характеристики) във връзка с акредитирането на специалностите "Финанси" и "Счетоводство и контрол". Сериозно внимание се обръща на подобряване административното обслужване на студентите от специалностите във факултета, подобряване на трудовата дисциплина, утвърждаване и разширяване на практиката за провеждането на анонимни анкети сред тях и на академичното израстване на

преподавателите. Възродена е традицията по тържественото връчване на дипломите на абсолвентите от факултета.

От месец **ноември 2003 г. до месец ноември 2007 г**. декан на Финансово-счетоводния факултет е доц. д-р Григорий Вазов, а зам.-декани са доц. Огнян Симеонов (зам.-декан по учебната работа), доц. Снежана Башева (зам.-декан по научноизследователската дейност). На 13.02.2007 г. с решение на Факултетния съвет е избрана доц. Силвия Трифонова за зам.-декан по международното сътрудничество. Общият списъчен състав на факултета през третия мандат е 36 души, в т.ч. 28 хабилитирани членове, трима нехабилитирани, трима докторанти и двама студенти. Академичният състав на факултета включва 31 хабилитирани преподаватели, в т.ч. трима професори, двадесет и осем доценти и 38 нехабилитирани. През този период заедно с Атестационната комисия към Финансово-счетоводния факултет започват да функционират още две комисии – Комисията по качество на обучението и акредитацията с председател доц. Снежана Башева и Комисия за прилагане на система за натрупване и трансфер на кредити с председател доц. Григорий Вазов. В съответствие с основните принципи на управление на качеството в УНСС ръководството на факултета приема за реализация следните цели: осигуряване и поддържане на съответствието на учебния и научноизследователския процес с научната и образователната политика на университета; актуализиране на учебната документация за всички образователни степени и форми на обучение при отчитане мнението на студентите и мнението на потребителите; осигуряване на ефективна учебна практика във водещи организации; създаване на условия за мобилност на обучението на студенти и докторанти, поддържане и развитие на научноизследователската активност на академичния състав. От извършените вътрешни одити през периода 2006 – 2007 г. на ФСФ за оценка на качеството на обучение и на академичния състав са давани положителни оценки. Работата на Комисията по качество на обучението и акредитацията е включена в т.нар. "добри" практики на университета. Във връзка с институционалната акредитация на УНСС ръководството на факултета осъществи огромна по обем и добра по качество работа, свързана с изготвянето на необходимата учебна документация. Същевременно усилено се работи за разширяване на кръга от предлаганите магистърски програми. През септември 2007 г. е получена четиригодишна акредитация за съвместна магистърска програма с университета Нотингам Трент – Англия, за обучение в два семестъра в УНСС и един в Нотингам. През октомври 2007 г. е приет и утвърден от Академичния съвет учебният план на специалност "Финанси"-Европейска парична интеграция – ОКС "магистър", със срок на обучение от една година. През ноември 2007 г. са приети учебните планове по специализации "Одитинг" и "Данъчен контрол" в ОКС "магистър". С цел подобряване на работата с докторантите през този мандат е поставено началото на ежегодни срещи на деканското ръководство с докторантите на факултета и се предприемат редица мерки за осигуряване на необходимите условия за спазване на индивидуалните планове, както и за по-дейно включване на докторантите в работата на факултета. Особено внимание се обръща на академичното израстване на преподавателския състав от факултета. През мандатния период са избрани един професор и четирима доценти, а десет души са получили научната степен "доктор". Факултетното ръководство съхранява и доразвива практиката за организиране на факултетни и катедрени прояви, като се засилва международното присъствие в тях. Организирани са шест научни конференции с международно участие, в които взема участие целият академичен състав на факултета. Независимо от голямата активност на академичния състав като проблем се очертава недостатъчното му участие в научни форуми извън факултета и особено в чужбина, както и в колективни научни изследвания. Незадоволително е и участието на студенти и докторанти в такива изследвания.

През периода **декември 2007 г. – ноември 2011 г**. декан на ФСФ е проф. Огнян Симеонов, а зам.-декани доц. – Даниела Фесчиян (зам.-декан по учебната работа), доц. Бойчинка Йонкова (зам.-декан по научноизследователската дейност) и доц. Силвия Трифонова (зам.-декан по международното сътрудничество). Новото ръководство насочва усилията си към: разкриване на нови магистърски специалности в редовна и дистанционна форма; разкриване и утвърждаване на специалност "Финанси и счетоводство" в поднаправление "Икономика с преподаване на английски език" в ОКС "бакалавър"; създаване на подходящи среда за увеличаване на броя на обучаваните в ОКС "доктор"; продължаване на магистърската програма с университета в Нотингам-Трент; организиране на научни форуми с международно участие; въвеждане на общообразователни стандарти като основа при разработването на учебните планове и програми и осигуряване на подходящи условия за научното израстване на академичния състав. Следва да се спомене, че през този мандат са присъдени осем звания за професори и девет за доценти, а един придобива научната степен "доктор на икономическите науки". В периода 2007 – 2011 г. са защитени тридесет и седем докторски дисертации. Броят на обучаваните студенти във факултета през периода е над 3800 души, което го превръща в един от най-големите факултети не само в УНСС, но и в България. За периода 2007 – 2011 г. броят на издадените монографии на преподаватели от факултета е 69, в т.ч. 9 в чужбина, 108 студии, от които 20 в чужбина, и 404 статии, в т.ч. 58 в чужбина. Важна стъпка за оформяне облика на ФСФ и подчертаване на неговата уникалност и важност е институционализирането в отделно поднаправление "Финанси, счетоводство и контрол" на трите специалности, изучавани във факултета, за което безспорно заслугата е на декана проф. Огнян Симеонов и ръководителя на катедра "Финанси" доц. Стоян Александров.

През периода **декември 2011 г. – ноември 2015 г**. декан на ФСФ е проф. Снежана Башева, а зам.-декани проф. Маргарита Александрова (зам.-декан по учебната работа), доц. Олег Димов (зам.-декан по научноизследователската дейност) и доц.Румяна Пожаревска (зам.-декан по международното сътрудничество). През този период политиката на ръководството на ФСФ е насочена към: създаване на стабилни взаимоотношения с най-авторитетните международни професионални организации в света (Института на експерт счетоводителите на Англия и Уелс и Асоциацията на експерт счетоводителите- АССА) за разработването на съвместни програми и съвместно признаване на изпити;създаване на устойчиви връзки със средното образование; повишаване на практическото обучение на студентите чрез изграждане и развитие на тренировъчни фирми и бизнес игри; създаване на възможности за публикуване в престижни международни издания и участие на академичния състав в научни проекти; създаване на устойчиви връзки с най-авторитетните институции в РБългария; създаване на трайни връзки с водещи университети от Европа; създаване на възможности за участие на академичния състав на ФСФ при обсъждането и разработването на съвременната нормативна база в областта на счетоводството,контрола и финансите; разширяване и задълбочаване на връзките с бизнеса.

През периода 2011-2015 г., по **инициатива** на ръководството на ФСФ бяха :

- сключени договори за сътрудничество между УНСС и Полтавский университет экономики и торговли; Луцкий национальный технически университет- Украйна; Болонския университет, Университета на Сплит, Университета на Риека, Лодзки технически университет-Полша;

- беше подписано рамково споразумение "Partner in learning" между УНСС и Institute of **Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW);**

- беше подписан Меморандум за сътрудничество между УНСС и **Асоциацията на дипломираните експерт-счетоводители (Association of Chartered Certified Accountants – ACCA**);

- бяха подписани меморандуми за съвместно сътрудничество с Института на дипломираните експерт счетоводители –ИДЕС; Института на вътрешните одитори в България – ИВОБ; Комисията за публичен надзор пад регистрираните одитори- КПНРО; Асоциацията на сертифицираните експерти по разкриване на измами-АСЕРИ; Камерата на независимите оценители в България –КНОБ; Инвестор БГ.

Най-големият *успех* на академичния състав на ФСФ през периода 2012-2015 г. са получените акредитации от Института на експерт-счетоводителите на Англия и Уелс (ICAEW) и Асоциацията на експерт –счетоводителите (АССА). Двете акредитации са доказателство за високото качество на учебните програми и на обучението на студентите от ФСФ. Те позволяват да бъдат признати значителен брой изпити, при кандидатстване за придобиване на тази професионална квалификация от студентите завършили специалностите от ФСФ. Получаването на двете акредитации превърна УНСС в единственото висше учебно заведения в РБългария и в Европа придобило признание от световни професионални организации в областта на счетоводството и одита.

Какво е състоянието на Финансово-счетоводния факултет сега?

Към настоящия момент в структурата на ФСФ са включени три катедри – "Финанси", "Счетоводство и анализ" и "Финансов контрол". ***Катедра "Финанси"*** включва академичен състав от 41 преподаватели, от които 5-ма професори и 13 доценти. Ръководител на катедрата е доц. д-р Пресияна Ненкова. ***Катедра "Счетоводство и анализ"*** има академичен състав от 28 преподаватели, от които 4-ма професори и 15 доценти. Ръководител на катедрата е проф. д-р Снежана Башева. ***Катедра "Финансов контрол"*** има академичен състав от 17 преподаватели, от които 1 професор и 6-ма доценти. Ръководител на катедрата е проф. д-р Огнян Симеонов.

Във факултета съотношението – професор/доцент/гл. ас./ас., е: 10/34/27/15.

Във ФСФ се обучават студенти в ОКС "бакалавър" по следните специалности:

"Счетоводство"; "Финанси"; "Финансов контрол"; "Финанси и счетоводство с преподаване на английски език"; "Счетоводство и контрол" – дистанционно обучение и "Финанси, счетоводство и контрол".

В ОКС "магистър" се обучават магистри по специалностите:

"Финанси", "Счетоводство", "Счетоводство и контрол", "Европейски бизнес и финанси", "Финансов мениджмънт", "Финанси със специализация Публични финанси", "Макроикономика и финанси", "Банково дело и международни финанси", "Публични финанси", "Счетоводство със специализация Финансова отчетност", "Счетоводство със специализация "Счетоводство и стандартизация в публичния сектор", "Счетоводство със специализация Счетоводство и бизнес анализ", "Финанси и счетоводство с преподаване на английски език", "Одитинг", "Финансов контрол и финансово право", "Международни финанси и бизнес".

В ОКС "бакалавър" се обучават **1844** студенти, а в ОКС "магистър" – **734** студенти редовна форма и **465** – в дистанционна. Общият брой на обучаваните студенти във Финансово-счетоводния факултет е **3043** души. Броят на докторантите е **53**, в т.ч. 15 – редовна форма, 30 – задочна, и 8 са на самостоятелна подготовка. Следва да се отбележи, че във факултета се обучават над 40 % от магистрите в университета, като щатният преподавателски състав е малко повече от 16 % от преподавателския състав в университета. *Във връзка с това може да се помисли за стимулирането на този състав, като се вземат предвид тяхното огромно натоварване и напрежение.*

ФСФ е най-популярният факултет в УНСС. Според някои причината е конюнктурна. Но това е само едната страна. Другата, която в никакъв случай не трябва да се подценява, е качествената страна, свързана със:

- *Първо*, с предоставяне на съвременни знания – във ФСФ обучението се осъществява по учебни програми,които постоянно се актуализират според последните постижения в

областта на финансите, счетоводството и контрола. И трите основни специалности към ФСФ се водят от специализирани катедри. Историята неведнъж е доказала, че най-пълни, съвременни и полезни знания се получават, ако са получени от преподаватели, работещи в точната научна област и институционализирани в катедра. Тя е онова звено, което е в състояние да организира, мотивира и да създава ново знание.

- *Второ*, с високата квалификация и компетентност, богата теоретична подготовка и практически опит на преподавателския състав. Защо е възможно това? Защото преподавателите в годините на прехода не останаха пасивни наблюдатели на промените, а бяха дейни участници и творци в този процес, откъдето научиха много. Натрупаният опит им позволи да дефинират проблемите и да търсят техните решения. По този начин се развива и самата теория. Голяма част от хабилитирания състав на факултета се включи в разработването на новата нормативна уредба в областта на счетоводството, данъците и контрола. Проф. д.ик.н. Иван Душанов, проф. Коста Пергелов, проф. Стоян Дурин, проф. Стоян Стоянов и др. участваха активно при написването и приемането на първия Закон за счетоводство и на Националните счетоводни стандарти. В настоящия момент проф.Стоян Стоянов,проф.Снежана Башева,доц Бойка Брезоева,доц.Румяна Пожаревска са членове на експертна работна група към МФ, отговаряща за съвременната счетоводна нормативна база и счетоводна политика.

Част от състава на факултета участва и във възстановяването на Института на дипломираните експерт-счетоводители (ИДЕС),а проф. Стоян Дурин и проф. д.ик.н. Михаил Динев са били негови председатели. Понастоящем проф.Стоян Стоянов е член на УС, проф. Снежана Башева и доц.Мариана Михайлова са членове на Съвета по качество на одиторските услуги и Дисциплинарния съвет, а проф. Емилия Миланова е главен редактор на списанието на ИДЕС.

Членове на Финансово-счетоводния факултет участват в създаването на Сметната палата и преструктурирането на Държавния финансов контрол. Първият избран председател на Сметната палата е проф. д.ик.н. Михаил Динев, а по-късно проф. д.ик.н. Иван Душанов става неин член.

Членове на Финансово-счетоводния факултет се включват активно в преструктурирането на банковата система и утвърждаването на Банковия надзор – проф. Емилия Миланова, проф. Милети Младенов, доц. Емил Хърсев и др., заемаха важни позиции в Българска народна банка.

Преподавателският състав се включи активно в разработването и решаването на проблеми, свързани с търговската несъстоятелност и ликвидация. *Следва да се отбележи, че няма член на Финансово-счетоводния факултет, който да не е бил на специализация и да не е придобил специализирани знания и умения. Голяма част от състава са дипломирани експерт-счетоводители,вътрешни одитори, лицензирани оценители или финансови анализатори.*

Какви са ключовите перспективи за развитието на факултета?

- На първо място: разширяване участието на академичния състав на факултета в проекти, като стратегическата цел е излизане извън рамките на проектите по НИД на УНСС – участие в Хоризонт 2020 и други Европейски образователни програми. Ефектът ще бъде от една страна усъвършенстване на учебните програми и лекционния материал, а от друга възможност за публикуване в реномирани списания и популяризиране на нашите идеи;
- На второ място: иницииране на срещи с представители на бизнеса в РБългария и въвеждане на чуждестранната практика за донорство с цел развитие на младите кадри във факултета;
- На трето място: актуализиране на палитрата от магистърски програми в редовна и дистанционна форма, като се търси възможност за създаване на устойчиви връзки с бизнеса

и професионалните организации. Последното е свързано с осигуряване на възможност за гъвкавост при изготвяне на учебните планове и даване на право на факултета да определя дисциплините, отчитайки спецификите на всяка предлагана специалност;

- На четвърто място: утвърждаване и развитие в ОКС Магистър на специалности на английски език и поставяне на основи за развитие на интелектуалния фрайчайзинг / обучение на чуждестранни студенти или обучение в чужди страни);
- На пето място: задълбочаване на връзките с потребителите на нашите кадри и със завършилите възпитаници на университета,засилване на ролята на Алумни клуба;
- На шесто място: въвеждане на онлайн преподаване чрез системата **Блек борд**,;
- На седмо място: утвърждаване на специалност "Финанси и счетоводство" в поднаправление "Икономика с преподаване на английски език", като с това се създават нови възможности в процеса на обучение за български и чуждестранни студенти и за тези, които изпълняват мобилност по програма "Еразъм";
- На осмо място: въвеждане на летен семестър чрез онлайн преподаване на български и английски с цел издигане престижа на университета и привличане на студенти и докторанти;
- На девето място: разширяване участието на академичния състав в експертни групи, което ще доведе до повишаване на рейтинга на Университета и ще окаже силно влияние върху формирането на обща положителна качествена преценка за даден кандидат, която е необходима за неговото израстване като научен работник.

За да бъдем **успешни** ние трябва :

- Да отчитаме факта,че образованието днес трябва да създава стойност,което означава нашите студенти да придобиват умението и компетенцията да взимат решения,да анализират,да изказват мнение и да имат способност да мислят;
- Да търсим начини да привличаме младите хора;
- Да работим активно с бизнеса и институциите;
- Да се съобразяваме с целите,задачите и перспективите за развитие на УНСС.

Завършвайки, искам да благодаря на ръководителите на катедрите към факултета и на целия академичен състав, които полагат значителни усилия за цялостното развитие на факултета.

Искам да благодаря на настоящото и на предишните ръководства на университета, които с политиката и дейността си превърнаха УНСС във водещо учебно заведение в Р България и създадоха условия за израстване и развитие на академичния състав.

Искам да благодаря на всички наши партньори от бизнеса и професионалните организации за подкрепата и оказаното доверие.

Накрая благодаря на студентите от факултета, към които изискванията непрекъснато нарастват и които всяка година потвърждават отдавна констатирания факт, че са носители на новото, че са мислещи и търсещи млади хора, отличаващи се със своите знания и възможности. Бих казала, че те напълно отговарят на мисълта на Махатма Ганди "... че ние, "хората", трябва да бъдем промяната, която искаме да видим в света...".

ЕДНА ВИЗИЯ ЗА БЪДЕЩЕТО НА СЧЕТОВОДСТВОТО В ГЛОБАЛНИЯ СВЯТ
(Тема за дебат)

проф. д.ик.н. Иван Душанов

Резюме

Изложени са научни аргументи по застъпената в доклада теза за бъдещето на счетоводството в глобалния свят. В полза на тази теза са цитирани мисли на видни учени – счетоведи от световна величина. Обоснована е авторовата теза за счетоводството като инструмент на информационното осигуряване на закона за стойността и на свързаните и произтичащите от него стойностни категории. На тази база е изведено и заключението, че при наличието и действието на този закон счетоводството в глобалния свят става по- важно от когато и да било.

Ключови думи:

Закон за стойността, стойностни категории, Карл Маркс, Йохан Фридрих Шер, Пол Самуелсън, П. Д. Солозано, механизъм.

Резюме

Представлены научные аргументы относительно затронутого в докладе тезиса о будущем бухгалтерского учета в глобальном мире. В пользу этого тезиса цитируются видные ученые мирового масштаба в области учета. Обосновывается тезис автора о бухгалтерском учете как инструменте информационного обеспечения закона о стоимости и связанных с ним, а также вытекающих из него категорий стоимости. На этой базе делается заключение о том, что при наличии и действии упомянутого закона бухгалтерский учет в глобальном мире становится еще более важным, чем когда бы то ни было.

Ключевые слова:

Закон о стоимости, категории стоимости, Карл Маркс, Йохан Фридрих Шер, Пол Самуэльсон, П.Д.Солозано, механизм

Abstract

This publication presents scientific arguments on the thesis for the future of accounting at global level highlighted in the report. In favour of the thesis the author quotes thoughts of distinguished world famous scholars – accountants. The author's thesis about accounting as a tool of information provision of the law of value and the value categories, related to and originating from it, is substantiated. On this basis the author has made the conclusion that in the presence and effect of such law the global accounting becomes more important than ever.

Key words:

Law of value, value categories, Karl Marx, Johann Friedrich Scher, Paul Samuelson, P.D. Solozano, mechanism

Още с появата му като научно формирало се и издържало векове повеите на времето, счетоводството – тази велика творба на човешкия гений, е било, и сега е – в епохата на интернационализацията на капитала и електронизацията в управленския процес, обект на концепции и догадки за отмирането му, за преливането му в други системи. Тезис за неизбежния му край се появи още в началото на изграждането на автоматизирани системи за управление сред някои среди през 70-те години на миналия век в Съветския съюз[1], който тезис

[1] Най-ярък сторонник и пропагандатор на тезата за загубване значението на счетоводството при АСУ бе Абел Газевич Аганбегян – член кореспондент на Академия на науките на СССР и директор на Института по икономика и организация на промишленото производство при АН на СССР. Тезата се

набързо се възприе и у нас от дейци в областта на икономиката и организацията на труда. Загубване самостоятелността на счетоводството като научно знание и практикоприложна дейност на хората, посветили живота си на професията отново намери неотдавна мястото си и на Интернет страницата на Vesty.bg[1].

Тази публикация – според нас, е индикация на принизяването на счетоводството предимно от среди на сивата икономика. Според нас това не е случайно и маловажно – винаги, със засилване способите и методите на корупцията опитите за ерозиране на счетоводството идват на дневен ред!

Независимо от тези опити за принизяване ролята и мястото на счетоводството от негови ликвидатори, и сега са напълно актуални – със съвременното си звучене, научните тези и обобщения за него на видни учени от миналото. Ролята и непреходния характер на счетоводството са характеризирани с абсолютна точност от швейцарския учен Йохан Фридрих Шер (1846-1924) като "***като непогрешим съдия на миналото, необходим спътник и ръководител на настоящето и надежден консултант относно бъдещето на всяко стопанско предприятие***"[2]. Испанският автор П.Де Солозано сочи, че ***"… без счетоводството светът би бил неуправляем и хората не биха могли да се разберат един с друг***"[3].

Настоящето и бъдещето на счетоводството изразяват и световно известни мислители. Видният деец и автор в науката "Икономикс" и дългогодишен съветник на президентите на САЩ Кенеди и Джонсън – Пол Антъни Самуелсън категорично заявява, че "***нашият век – е век на машините. Но той е и век на отчетността***"[4]. Научната прогноза за бъдещето на счетоводството е обоснована от Карл Маркс, пишейки че "***при запазването на общественото производство, определянето на стойността става преобладаващо (vorherschend) в такъв смисъл, че регулирането на работното време и разпределението на обществения продукт между различните групи на производство, най-после счетоводството, което обхваща всичко това, стават по-важни от когато и да било***"[5].

И все пак – независимо от категоричността на посочените виждания за счетоводството и неговата роля в управлението, ***стои въпроса:*** **Кои са научните основания за бъдещето му в глобалния свят –** сега, когато огромна част от човечеството на нашата планета чертае развитието си в условията на значим по мащабите си обществен дебат – да или не на глобализма.

съдържа в статията му "Тенденции на развитие на методите на управление на икономическите системи", публикувана в Сборник статии под надслов "Автоматизираные системы управления", Изд. "Экономика", М., 1972, с.187.

Сериозни доводи и всестранна научна аргументация срещу тези схващания беше изложена на организираната и състояла се в Москва на 3 и 4 април 1975 г "Всесоюзная конференция по бухгалтерскому учету" на тема: "Совершенствование бухгалтерского учета в современных условях управления производством" на която бяха изнесени (в четири секции) общо над 106 доклада от учени и автори от счетоводната практика по въпросите за ролята на счетоводството и мястото му в условията на АСУ (докладите от конференцията са поместени в 5 тома) – б.м. – И.Д.

[1] От 20 февруари 2017 г. под заглавието "Ако работите тези професии, време е да ги смените". Първата професия, посочено като излишна е "счетоводител".

[2] "Счетоводство и баланс", Москва, Экономическая жизнь, 1925, с. 396. Цит. По Я.В.Соколов и В.Я.Соколов. История бухгалтерского учета, з-е издание. М. Изд. Магистр, 2009, с. 115.

[3] Пак там, с. 83.

[4] П.Самуэльсон. Экономика. Вводный курс. Изд. "Прогрес", Москва, 1964, с. 112.

[5] К. Маркс. Капиталът, т.III, Изд. БКП, 1953 г., с. 866.

Отправна точка в съжденията по въпроса и тук – както пише проф. Коста Пергелов[1], е творчеството на проф.д-р Димитър Добрев, който "е първият крупен български учен – счетовед, който се застъпва за прилагане на т.нар. икономическо направление в счетоводството и дава своя принос за налагане и укрепване на реалистичното, научното начало при интерпретиране на счетоводството. Заръката му (е – добавката е моя – И.Д.): "*Счетоводството да не се третира като една шаблонна аритметична техника, почиваща на формална принципна основа, а като една логична и цялостно изградена система на обективизирани стопански парично-стойностни величини, движещи се по линията на тяхната стопанска обусловеност и каузална връзка и разкриваща двигателната, пулсираща сила и икономическа жизненост и мощност на стопанските единици*"[2].

На тази база – според нас отговорът на въпроса е свързан и зависи от наличието и действието на законите на стоковото производство, което производство – в условията на глобализацията, ще достигне своя апогей – предимно в несъществуващи досега мащаби на функциониращи крупни икономически системи. Водещо значение безспорно ще има – както и досега **действието на закона за стойността** – в качеството му на закон за еквивалентния обмен на стоките, съгласно който производството и обменът на стоките се извършва на основата на разходите за обществен труд. Регулаторната функция на този закон при разпределението на средствата за производство и на труда в отраслите на народното стопанство ще стане – както никога, основния двигател в икономиката на глобалния свят.

В условията на стоковото производство законът за стойността създава исторически обусловени продукти с преходен характер – ***икономическите категории:*** пари, стока, себестойност, производствени фондове, капитал, печалба и др. Те способстват за обобщаване явленията в икономическия живот на хората – при наличието на отчетна информация за тях, т.е. и те се нуждаят непрекъснато от информационно осигуряване на исторически обусловените категории и процесите, които протичат в тях. Това информационно осигуряване се осъществява от съответен ***механизъм, формиран като самостоятелна система – счетоводството.***

От изложеното дотук може да се направи извода, че ***счетоводството е обективно присъщ и необходим на стоковото производство механизъм,*** който обслужва информационно действието на закона за стойността и произтичащите и свързаните с него икономически категории. Като такъв механизъм счетоводството се е формирало исторически като сложна динамична вероятностна информационна и аналитична контролна система, способна да осигури паричностойностната информация за мислено обобщаване на процесите, протичащи във фазите на единния производствен процес – за нуждите на управлението на този процес.

Горният тезис е основанието за отговор на въпроса за бъдещето на счетоводството в условията на глобалния свят: **то е било, е и ще съществува при наличието на стоковото производство, чието регулиране се извършва от закона за стойността**. Без този механизъм – счетоводството, икономическите категории биха били неустановими по характер и размер и тяхното целево използване би било невъзможно! В този смисъл може да се приеме че е близка до истината мисълта, че "счетоводството е алгебрата на политическата икономия".

---

[1] Проф. Коста Пергелов. Към по-всестранно и задълбочено изучаване и прилагане на теорията на счетоводството. Теория на преподаването и научните изследвания в областта на счетоводството. Научна конференция. 25-26 септември 2006 г. Университетско издателство "Стопанство". София, 2007, с. 17.

[2] Пак там, стр. 17.

Като категоричен израз на реално съществуващите общественопроизводствени отношения на хората, икономическите категории имат исторически характер поради което те се променят – съобразно производствените отношения, които изразяват.

При прехода от един начин към друг начин на производство и те се запълват с ново съдържание. Този им характер изисква адаптирането на механизма, който информационно и вътрешноконтролно ги обслужва – счетоводството, със съответен модел на неговата организация. Един е този модел при простото стоково производство, друг – сега, в епохата на интернационализацията на капитала във формираните мултинационални компании като корпорации, които вече се нуждаят от **единен общоприет международен счетоводен език и единна по обхват и характер на действие счетоводна организация**.

Следователно, характеристиката на счетоводството като механизъм не следва да се приема, че то е някаква своеобразно застинала система. То – както се посочи по-горе, е сложна динамична вероятностна система и като такава се развива и усъвършенства. Съвременната електронизация способства за разширяване аналитичността на счетоводно информационните потоци на системата и за засилване и утвърждаване на аналитикопрогнозната ѝ функция при управлението на икономическата система – предприятието. Това е пътят и предпоставката за неговото усъвършенстване като средство за контрол и мислено обобщаване транзакциите на капитала, породени от действието на закона за стойността и свързаните с него икономически категории във фазите на единния възпроизводствен процес.

ВЪЗПОМЕНАНИЕ ЗА ЕДНО БОГАТО ТВОРЧЕСКО НАСЛЕДСТВО – СТО ГОДИНИ ОТ РОЖДЕНИЕТО НА ПРОФЕСОР АТАНАС МИТЕВ АТАНАСОВ (19.01.1916 – 29.09.1987)

проф. д.ик.н. Михаил Динев,
катедра " Финансов контрол "

Яркото присъствие в науката не гасне, забележимо или не се предава в творческите гени на поколенията научни слетовници. Тези, които сме се докосвали до творческия ген на професор Атанасов и сме черпели с пълни шепи от богатството на научно му творчество, не само помним,но и предаваме за следващите поколения кълновете на бъдещите предсказания,които бяха дело на една всеотдайна на творческия напредък личност. Дори суховатите биографични данни за него подсказват трудния,пълен с препятствията на живота път, неутолимата жажда за знание, висок морал при всички обстоятелства,строгост и взискателност лично към себе си, не по-малко и към другите, винаги с мисъл за обгрижване на талантите, определяйки тяхното бъдеще не само с постигнатото,но и с откроен стремеж към новостите,към наука за утрешните дни. Имената на учени до него и свързани с него имат известност и в днешната научна история на УНСС – проф. д-р ик.н. Иван Душанов, проф. д-р ик.н. Михаил Динев, проф. д-р Бисер Славков, проф. д-р Емилия Миланова. Всички те и още много други негови ученици, творчески обогатиха теорията и практиката,успешно ръководиха най-големите контролни системи в България. Дори само това да е заслуга на проф.Атанасов, стига,за да усетим силата на неговите научни и педагогически подходи,умението да завладява пристрастието на своите ученици към творческото развитие на контрола не само в България.

Неизбежно е в такива случаи да се напомнят някои биографични данни, макар че те ще са част от доказателствата за извървения стръмен път на науката нужен за всеки,който е тръгнал към нейните върхове. Проф.Атанас Митев Атанасов е роден на 19 януари 1916 г. в с. Бодрово, Първомайско. Баща му е убит в първата световна война и той остава сирак от рождената си дата. Завършва висше икономическо образование в тогавашния ДВУФАН (Държавно висше училище за финансови и административни науки). Забележителни са неговите политически прояви като член на тогавашната младежка организация на Земеделския съюз (ЗМС). Арестуван от полицията,преследван за убежденията си той участва активно в прояви като студентския протест срещу лекцията на фашисткия професор Дойч от Германия,една забележителна акция на българското студентство,както и в много други акции и политически мероприятия. Асистент в ДВУФАН, а по-късно доцент и професор във ВИИ "К.Маркс",преподава и развива активна изследователска дейност по финансов контрол,анализ на стопанската дейност, стенография. Той е и основател и първи ръководител на катедра "Общ и специализиран контрол" (днешна катедра "Финансов контрол "), ръководи научно- изследователската лаборатория по

управление на качеството. С присъщата си енергичност организира и ръководи курсовете по контрол в Школата за следдипломно обучение (Държавен контрол, Държавен финансов контрол, Ведомствен контрол, Контрол върху качеството на). В работата на школата се привличат за участие най-добрите специалисти,хабилитирани преподаватели от

различни ВУЗ. Най-малката и най-млада катедра ръководи най-много курсове за следдипломно обучение и създава учебен процес в съвременен стил, с привличане на наличния научен потенциал от цялата страна.

Колеги от онова време разказват за една негова проява,която е пример за чест и висок морал.След 9.09.1944 г. патриарха на българското счетоводство, известен учен и бивш ректор на Свободния университет проф. д-р Димитър Добрев е обявен за буржоазен професор и предложен за освобождаване от работа като преподавател. Тогавашният асистент Атанасов защитава открито своя професор и доказва неговата изключителна роля за развитието на българската икономическа наука и в частност на българското счетоводство. Отдалечени от онова време трудно е да си представим как би изглеждала подобна реакция в днешно време,освен ако разбира се, гражданската чест и морал не са поставени на висок пиедестал. Тази част от биографията на проф.Атанасов споменавам,за да открои неговата честност, откровена прямота,което много често по-скоро му носи беди,отколкото лични ползи. Строг и взискателен към себе си и към останалите, той създава не само впечатляващ обем научна продукция, но и кадри с известност и принос в науката и практиката на финансовия контрол. Дълъг е списъка от заглавия но все пак някои от тях още от началото на неговата научна кариера,други в апогея на една дълбока,творческа мисъл: Икономика на предприятието (С., 1949 г.), Стопански анализ на резервите на капиталистическите предприятия (С., 1949 г.), Контрол и ревизия на стопанската дейност на предприятията (С,1950 г.), Стопански и финансов контрол в НРБ, (в различно съавт. 1981, 1984 г.), Контрол върху качеството на промишлената продукция, (С., 1964 г.), Контрол върху стопанската и бюджетната дейност (в съавт. С., 1968 г), Финансов контрол (в съав. 1985 г.), Ефективност на контрола по качеството на продукцията (С., 1970 г.), и още много други,учебници (по стенография например), монографии, студии, статии.

И все пак не количеството научна продукция е характерен белег за творчеството на проф.Атанасов. По тематика и по съдържание неговите научни изследвания са не само в съзвучие с проблемите на времето,но и отварят множество прозорци към бъдещето. Всъщност, с това той завладява своите последователи,**предизвиква ги да виждат очакваното, а не само случващото се**. Негова е идеята **контролът да се определя като обществено, критично обществено отношение,** да се разглежда като **кибернетичен усилвател,** по израза на Р. Ежби, да се проследява и оценява в системата за управление. Във времето,когато науката за управление и кибернетизация на управлението в България е в своето начало, проф. Атанасов насочва вниманието на своите възпитаници към усвояване на новото знание и неговото адаптиране към проблемите на контрола. Пример, значим и днес, стига да разбираме,че науката е силна,когато гледа напред и отброява времето на духовния напредък, десетилетия и повече напред.

Забележително присъствие в литературната съкровищница на контрола са издадените две книги от проф.Атанасов,посветени на контрола върху качеството. С тях преди всичко той поставя началото на една значима тема в контрола и откроява фундамента на контрола върху качеството, теоретичния заряд на тази, разглеждана предимно като практика, дейност. За съжаление не последва продължение от младите кадри в областта на контрола,но остана идеята за подхода към проблематиката, подход изследователски, управленски, киберне-тичен, с поглед години напред.

Какви са поуките за нас,които останахме след него и другите след нас,какво ни завеща и буквално подари като идеи, по които сме все още в дълг.

ПЪРВО: Древното правило, че **няма нищо по-практично от една добра теория.** Без да подценява познанието на практиката и нейното добро представяне в учебници и други

подобни писания професор Атанасов сложи едно начало още със създаването на катедра "Общ и специализиран контрол": да се твори за обогатяване на теорията на контрола. Неуморно напомня, че няма бъдеще наука, която не се развива теоретично, не създава свой фундамент, който непрекъснато се обогатява с идеи, открива нови закономерности и утвърждава очакванията на утрешния ден. С това покорява интереса на любознателните студенти в неговите спецсеминари за нещо ново, творчески непознато, интересно и увлекателно. Неговото поведение напълно се покрива с казаното от известен учен (Уилям Артър Уорд): "Посредственият учител ти казва, добрият ти обяснява, много добрият учител ти демонстрира, а великият учител те вдъхновява ". И то как вдъхновява -с примера на собственото си поведение, с голямата взискателност и прецизност, с погледа в бъдещето, без предубеждения, с поощряване дори на едва забележимите кълнове на студентското старание да се търсят нови идеи. Вдъхновява както студенти, така и аспиранти/докторанти), асистенти, колеги. Трудно се издържа на високата взискателност, но който поема по този път, успява до края.

ВТОРО: **Науката за контрола има бъдеще, когато се разшири нейното приложно поле** и се отворят вратите към нови светове. Затова той, като първи ръководител на катедра избира име, което отговаря на тези намерения: катедра "Общ и специализиран контрол". Идеята е да се развива науката за контрола в социалното управление, контролът като междуличностно отношение, социален контрол, контрол върху личностното поведения в определена среда и още и още. Отдалечени от времето днес трябва да признаем, че вече само Финансов контрол е тясна дреха за множеството съвременни проблеми на контрола, неговото съсредоточие само във финансово-счетоводната проблематика го оставя с нисък ръст в гигантския растеж на науката. Не е случайно, че в края на своята научна кариера, професор Атанасов написа две чудесни книги за контрола върху качеството на продукцията.А може ли да си представим какво изследователско поле има в днешно време за темата "Контрол върху качествата на системите". Цяла лаборатория може да посвети своите усилия на този изключителен проблем.

ТРЕТО: **Контролът като кибернетичен усилвател** в системите за управление, (твърдение на видния кибернетик Роуз Ежби изобщо за кибернетичния усилвател в системите за управление), което професор Атанасов лансира още в онова далечно време, когато знанието за киберсистемите едва прохождаше у нас. Очакванията за ускорен ход на кибернетизацията днес е не само факт, вече са налице идеи, които след няколко години ще наложат все по-осезаемото присъствие на киборгите. За нас, радетелите на контрола, остава главното -да "усилваме усилвателя" (пак по Ежби), да превръщаме контрола в кибернетичен стимулатор на прогреса във всяка система, да го развиваме като изследователски, лабораторен тип контрол, "разумен контрол" като личностна потребност. Подходящо ще е да цитираме китайски философ, Лаодзъ, който преди 2600 години написа: **" Разумният контрол упражнява влияние без да има вид, че го прави. Неразумният контрол се опитва да повлияе чрез демонстрация на сила. " (**Кевин Кели, Извън контрол, новата биология на машините, социалните системи, иикономическия свят). Избрах този цитат от посочената книга, за да свържа твърдението за **контрола като всеобщ кибернетичен усилвател** сега и занапред във всички системи-биологични, технически, социални, икономически. При това с идеята да се превръща в навик за личностно поведение и съвършенство, по пътя към свободата, хилядолетно мечтание на човечеството.

ЧЕТВЪРТО: **Контрол преди събитието, контрол върху средата и условията, които пораждат отрицателните отклонения**. Свидетели сме в днешно време колко необходимо е

това качество на контрола, иначе той се превръща в "аутопсия" на свършените факти, доказване на трудно доказуемите минали събития. Наш дълг е да използваме обединените усилия на теорията и практиката, за да постигнем възможно най-високия ефект на контролното въздействие преди, не след събитието, да сме полезни на обществото в неговите усилия за социален климат без корупционни практики, измами и престъпления.

Звучи поучително Оскар Уайлд: " Очарованието на миналото е..., че е минало". За да не съжаляваме за него трябва да осигуряваме чиста среда, условия, които не го дискредитират.

ПЕТО: Съучастие на специалисти от различни области на знанието при изследване на проблемите на контрола, най вече при обучението на млади специалисти-бакалаври, магистри, докторанти. Взискателен, понякога повече от приемливото, проф.Атанасов изповядва: по-добре в този период на обучение и усвояване на знания да се направи всичко възможно за добрата подготовка, чрез повишена взискателност, отколкото получения продукт да продължи с куп дефекти в процеса на професионална реализация. И го прави, с вдъхновение, неотстъпчиво строго, без изключения, мъдро и целенасочено.

Възможно е да се продължи изброяването на завещаните от проф.Атанасов проблеми, но общия извод ще остане: имаме своя вдъхновител, за да търсим нови висоти в науката, да утвърждаваме контрола като необходимост във всички сфери на социалния живот, да го развиваме все повече като "разумно" присъствие в междуличностните отношения, своеобразен усилвател на човешкия прогрес. Вероятно не всичко е постигнато в пълното усвояване на научното наследство на професор Атанасов, но има значение това, че вървим по верен път, труден, често непосилен, но примамлив като творческо състояние на духа.

Всъщност, за големите личности, оставили трайни следи след себе си, не е необходимо да се пише много. И малкото е достатъчно, за да спомняме тези, които са ни повели по стръмния път на науката с вярата и убеждението, че тя е духовната сила на човечеството.

ПОКЛОН УЧИТЕЛЮ

НАСТОЯЩЕ, МИНАЛО И БЪДЕЩЕ НА ФИНАНСИТЕ

проф. д.ик.н. Велчо Стоянов

Уважаеми колежки и колеги-членове
на нашия юбилеен Финансово-счетоводен фкултет,

Да припомня, размяната, респективно пазарът се заражда още на границите на първобитните общини; първоначално се е осъществявала натурална размяна, след което става парична. Тя обаче е твърде разнообразна система от средства за размяна и разплащания и парите от средство за размяна преминават във финанси, респективно финансови отношения, които от търговско-финансови се превръщат в чисто парично-финансови такива. Чрез проучването и анализирането на финансите е възможно да се открие ключа, който да даде яснота за много исторически явления – защо някои нации се развиват по-бързо, защо бяха унищожени много империи (остана само глобалната империя – САЩ), защо при някои правителства и парламенти се наблюдава икономически възход, а при други – стагнация и нестабилност.

Според историческите стандарти финансовата наука е относително млада наука и в сравнение с развитието на други науки, нейното (на финансовата наука) развитие е като че ли по-бавно. Финансите и финансовата практика са хиляди години по-стари от финансовата наука, за която се счита, че е създадена през 15-16 век. Според М.Ж. Кондорсе (1743-1794), който на 30 години е приет във Френската академия на науките и става неин доживотен секретар: "Икономическата наука още не съществуваше (но като ли бе започнало да се поставя нейното начало – В.С.); принцовете не брояха хората, а само войниците. Финансовата наука (а защо не и политиката – В.С./ се състоеше в изкуството да се ограбват народите, без да ги предизвикат към въстание; управляващите се интересуваха от търговията само за да я облагат с такси (включително мита – В.С.), да я стесняват чрез привилегии или да оспорват монополите ѝ".[1]

Трябва да се отбележи, важната роля на Църквата при формирането на начални практики на финансово управление. Сред първите финансисти на света са монасите на католическия орден на тамплиерите, установени в Йерусалим, за да защитят пилигримите и местните християни от мюсюлманите, орден, който е съществувал от 1118г. до 1314 г. "Рицарите финансисти" не само успяват да натрупат огромно богатство, но и да осъществяват такива финансови дейности като:

- безкасови плащания;
- отпускане на заеми;
- контол върху движението на паричните потоци.

Монасите успешно са изпълнили "първата божия заповед" на банковото дело: най-важното не е да се държат средства, а да се осъществяват печеливши дейности и операции с тях. Това е само първоначалният предвестник на раждането на финансовата наука и няма повече доказателства за системна работа в тази насока.

Средновековието се счита от мнозина учени като начало на прехода към развитието на финансовата наука и период на промяна от гледна точка на нейното формиране и укрепване. Именно оттогава датира нейното самостоятелно развитие. За родина на финансите се

[1] Кондорсе, М.Ж., Прогресът на човешкия разум. С. , 1942, стр. 144.

счита Италия, а самата финансова наука се появява едновременно с политическата икономия през 15 век в градовете на Северна Италия, които са били в период на икономически и културен напредък. Въпросите за необходимост от систематизиране на знания в областта на финансите са поставяни от Диомед Карафа (1406 – 1487), Николо Макиавели (1469 – 1527 г.), Джовани Ботеро (1540 – 1617 г.) и други учени от Средновековието[1]. Научните трактати на италианските учени са работили като мощен импулс за учените от други държави, като френският учен Жан Боден (1530 – 1596) който систематизира шестте основни източника на приходи за държавната власт и предлага също един от първите научни анализи на инфлацията. Според него недостатъците на действащата финансова система са в разкоша и разсипничеството на монарха, във фалшификацията на парите, в общопрактикуваната система на откупничество и т. н. Данъците според него не само са извънредни приходи, но могат да се събират само в извънредно важни случаи. Като нормални, редовни приходи той поставя на първо място приходите от домейните и от завоевания, след това контрибуции, трибути и на последно място като извънреден приход посочва данъците. За държавните заеми счита, че трябва да се използуват рядко и при необходимост, и остро се противопоставя на продажбата на служби и отличия, които се практикували по онова време. По отношение на данъците главният спор в епохата на меркантилистите е кои от тях са за предпочитане – преките или косвените. Английският автор Уилям пети *(*1623-1687) е привърженик на косвените данъци (accise). И обратно, тезата че предпочитане трябва да се даде на преките данъци, и то в лицето на един единствен данък – поземления се поддържа от Джон Лок, който се явява предшественик на физиократите.

Първото поколение разработки от науката за финансите е съвкупност от теоретични понятия и методи, които да оправдаят от една страна, а от друга да доведат до реализирането на значителни приходи за покриване на потребностите на държавата. Първите представители на финансовата наука са германските учени Йоханес Юсти (1720-1771) и Джоузеф Сьоненфелс (1732-1817). Според Сьоненфелс финансовата наука е съвкупността от тези правила, посредством които държавата акумулира приходи по най-удобния начин. И Юсти е изследвал същността на финансовата наука, но в по-широк аспект; в книгата си за приходите и публичните разходи, той разширява обекта на новата наука и счита, че не е оправдано финансите да се ограничават само до приходите. Според него "финансовата наука е наука за правилата, според които средствата, необходими за покриване на публичните разходи се съхраняват и изразходват по най-подходящ начин "[2].

Добре известно е и да припомним, че нещата твърде съществено се променят през индустриалната революция и политическата такава, осъществена в Англия през 1648 г.. Тогава и там се въвежда така да я наречем тристепенна демокрация в лицето на законодателния орган, наричан парламент, който изготвя и приема както основния закон или Конституцията, така също и всички останали закони, изпълнителен орган или правителство, което ги прилага и съдебна система, която контролира спазването им. Тази система бе масово въведена от т.нар. демократичен капитализъм, чийто основи бяха изградени от класическия либерализъм, в лицето главно на А. Смит. Само да спомена и да напомним, че той беше трансформиран в регулиран от държавата капитализъм "а ла Дж. М. Кейнс", който се назоваваше "социален пазарен капитализъм", респективно "държава на благоденствието" (Welfare State) заменена от началото на 80-те години на миналия век от господстващият и днес ултра либерализъм.

Разбира се, това което споменахме е характерно главно за Европа, но започваме да го прилагаме и ние след Освобождението ни от турско иго или робство, макар и че по време на

[1] Виж: Посредникова Д.В., Очерки по истории финансовой науки, Санкт Петербург, 2012, стр. 13.
[2] Пак там, стр. 35.

робството ни, нашата държава е била една от структурите на империята с добре развита занаятчийско-манифактурна структура. Историята ни като народ и държава е изключително велика, но и доста трагична след Балканската и Първата световна война, включително и след Втората световна война. За съжаление и преходът ни от 10 ноември 1989 г. се оказа трагичен в рамките на еднополюсния свят, начело с глобалната американска империя, чиято главна стратегия се оказа "сблъсъкът на цивилизациите", респективно на културите и "износ на демокрация", включително чрез т.нар. "хибридни войни" с оглед изграждането на "Глобалното село" върху основата на т.нар. Нов световен ред (НСР), включително и посредством т.нар. Тайни политически общества (ТПО). Съвременните все по-напрегнати световни обществени отношения обусловиха както английският Брекзит, така и кризата на ЕС, обусловена и от бежанския поток на ислямисти към Европа. Като че ли бъдещето на света се обуславя от обстоятелството дали САЩ ще успеят да се справят и с Китай и Русия; борбата срещу фундаментализмът - тероризмът обхваща и става актуален почти за целия неислямски свят.

В съвременен геополитически план заслужава да цитираме известният съвременен американски икономист, Л. Търоу, който пише: "Изборите (при съвременната демокрация – В.С.) са средство чрез което заменяме едни мошеници с други такива"[1]. За съжаление, съвременният път, по който върви нашия свят, става все по-проблематичен и все по-напрегнат, но да изоставим съвременните глобални проблеми и да се върнем към състоянието и проблемите на финансите, а до известна степен и на нашия факултет и на нашия университет, а дори и до състоянието на нашето висше образование.

Първият период на формиране и развитие на теорията на финансите, който продължава почти 200 години, завършва в средата на 20-ти век. Еволюционните процеси в икономиката през Средновековието водят до появата на нови организационни и правни форми на управление на бизнеса и значително усложнени икономически връзки, което на свой ред допринася за формирането на специфични финансови практики, които вече се свързват с дейността на частния сектор. През това време се раждат и нови форми на бизнес организации. Поголямата част от научните изследвания в областта на финансите в края на 19-ти и началото на 20-ти век са посветени на ролята на данъците и данъчната система при акумулиране на финансовите ресурси за публичния сектор и не са свързани с финансовата дейност на конкретно предприятие.Това до голяма степен обяснява факта, че теорията на финансите е преди всичко описателна. По това време класическата финансова теория е почти изчерпана, а новите тенденции в икономическата развитието водят до изместване на акцента във финансовите изследвания, които се изпълват и с ново съдържание. Донякъде може да се каже, че централизираните (или публичните) финанси се развиват и систематизират според финансовата теория. Децентрализирани финанси и финансови отношения с други държави вече съществуват по това време, но за тях липсва теоретично разбиране и систематизиране. С развитието на националните и международните финансови пазари и нарастващото влияние на децентрализираните (частни) финансови агенти се появява нужда от развитие на концептуалната основа, теоретичното разбиране и обосновка на ролята и механизма на функциониране на капиталовия пазар и неговите взаимотношения с големите национални и транснационални корпорации.

Четиридесетте и петдесетте години на 20-ти век се считат за фундаментално нов етап в развитието, логиката и съдържанието на науката за финансите. По исторически стандарти възникването и развитието на новата теория става бързо. Основната причина за това е изключителното търсене от страна на практиката – интернационализация на бизнеса, развитието на финансовите пазари, укрепването на банковия сектор и т.н.). По принцип е възможно

[1] Търоу, Л.,Бъдещето на капитализма, изд. В. Люцканова, 2000, стр. 240.

неокласическата финансова теория да се характеризира като система на знание за организацията и управлението на финансовата триада: ресурси, отношения, пазари. Именно интегрирането на финансовия анализ в икономическата теория през 60-те години на миналия век дава възможност и за развитието на модерните или съвременните финанси[1]. Известни имена допринесли за развитието на "финансовия икономикс" и Нобелови лауреати са Марковиц, Шарп, Милър, Мертън и Шол.

В случая заслужава да цитираме следната мисъл на великия Леонардо да Винчи от книгата на Лука Пачоли[2]; тя е следната: "Влюбеният в практиката без науката е подобие на кормчия на кораб без руло или компас; той никога не е уверен накъде плува" (с. 206). Следователно за да можем успешно да плуваме в живота би следвало да бъдем възможно най-добре образовани. Смята се, че Лука Пачоли е "бил другар респективно приятел – В.С./ и съветник на Леонардо да Винчи и Леон Батист Алберто, който първи е дал алгебрата и геометрията за език и структура на науката, изобретил е двойственото счетоводство и е представил в математическите трудове основата на неизменните норми за следващите им изследвания" (с. 237). Аналогично мнението и на Леонардо да Винчи, според който "никаква достоверност няма в науката там, където не се прилага нито една от математическите науки и/или нямат общо с математиката". (с. 201). Подценява се критичното отношение към абсолютизирането на ролята на математиката във всички науки от известният Джовани Пико дела Мирандола (1463-1494) според който "няма нищо по-вредно за теолога от евентуалните му занимания и опита да прилага математиката на Евклид" (с.201). Но дали това се отнася само за теологията, а не и за социално-икономическите дисциплини, в рамките на които се прекалява с математиката. За съжаление тези проблеми не се дискутират, но да изтъкна, че критичното отношение към прекаляването с математиката решително се изразява и критикува и от световно известният участник в Ню Йоркската фондова борса, Насим Талеб, който е с математическо образование. Вече все повече книги проявяват критично и негативно отношение към фондовите борси, дори те се наричат "място за хазарт, където се играе с белязани карти....третират се като брутална война без проливане на кръв..именува се червив пазар...смята се, че са налице сериозни манипулации, издадена е и вече книга, озаглавена "Лудницата, наречена борса"[3]. Дори се твърди, че "светът вече никога няма да е както преди 11.09.2001 г." (с. 295).

Дали би могло да се отрече, че съвременното, ултра-либералното пазарно стопанство се идеализира и едва ли не се обожествява, но съзнателно и целенасочено се деформира не само посредством "лудницата, наречена борса", а и посредством следното:

- Офшорни зони – нелегален паралелен пазар, чрез който се "спестяват" около 220 млрд. долара данъци годишно;
- Класиците-либерали считаха, че т.нар. "естествени монополи" следва да се стопанисват от държавата, защото те са монополисти и неподлежащи на конкуренция; те (класиците) са препоръчвали също и да се внимава с чуждите инвестиции, за да не се изпада под чуждо финансово-икономическо влияние. Добре е известно, че "естествените монополи" бяха приватизирани и уж се контролират от специални държавни контролни органи, но според Дж. Стиглиц, те ("естествените монополи") контролират и контролиращите ги органи. Освен това пред външното финансиране се отвориха напълно и най-широко вратите, ако може така да се каже, за навлизане и приемане на

[1] Jovanovich, Fr. Finance in modern Economic Thoughts, in The Oxford Handbook of the Sociology of Finance, ed. by Karin Knorr Cetina and Alex Preda. Oxford University Press. 2011.
[2] Лука Пачоли. Трактат о счетах и записях. – Москва: Финансы и статистика, 1983, с. 206.
[3] Виж Мартин, П. И Холанхагел, Б. Големите финансови спекулации, С. , 2003, с. 279, 273, 286, 296, 300 и др.

чужди/външни инвеститори. Нашата банкова система, големите ни фирми, както и търговски вериги у нас са в ръцете главно на чужди инвеститори. С други думи и според Дж. Стиглиц "прекали се с приватизацията, а така също и с дерегулацията".

- Лобизмът е легално средство за ходатайстване срещу определени солидни възнаграждения.
- Продължава да се следва принципът, че "твърде големите не бива да фалират" и при криза финансово се подпомагат от държавата, както беше и при последната криза, която настъпи през 2007/2008 г.
- Прекалява се и с т.нар. концесии.
- Смята се, че и спечелилите договори за осъществяване на инвестиции чрез средства от бюджетни и от европейските парични фондове/ се получават солидни комисионни – до 50%.
- Едва ли би могло да се твърди, че т.нар. публично-частно партньорство е в интерес не на частния, а на публичния сектор.
- От съвременната счетоводна литература разбираме, че както Световните, така и Националните счетоводни стандарти се коригират в полза на гигантските ТНК.

Безспорно е, че особено след Просвещението и Индустриалната революция, а и у нас след Освобождението, се разраства системата на образованието в трите му основни структури – основно образование, средно образование и висше образование, в рамките на което сме и ние. И у нас се изградиха икономически университети, включително и специалности "Финанси", "Счетоводна отчетност" и "Финансов контрол", които безспорно са взаимно свързани. Отначало те бяха само в нашия университет, свищовския бивш Финансово-стопански институт, назоваван по-късно Стопанска академия, и във Варненския икономически университет. Впоследствие обаче университетите и висшите училища се увеличиха до 52 и в повечето от тях се откриха и нашите специалности. При това да отбележа, че средният брой на студентите в нашите университети и висши училища е твърде по-малък от средния им брой в рамките на тези от страни-членки на ЕС, поради което и броят на университетите и на висшите училища е много по-голям у нас. Едва ли би могло да се отрече, че най-доброто качество на образование по финанси е при нас, както и в свищовската академия и варненския университет.

Накрая бих искал да обърна внимание на обстоятелството, че вече е почти общоприето, че образованието в целия свят, включително и в САЩ е в криза, обаче се предприемат стъпки и действия да се подобри, защото е общоприето, че без добро образование не би могло да има добро бъдеще. У нас също е налице стремеж към подобряването на нашето образование, като се счита, че новоприетия и прилагания вече нов Закон за предучилищното и училищното образование, вече е налице този процес в предучилищното, основното и средното образование. Очаква се да се промени съществено и Законът за висшето образование или да се създаде нов такъв закон. Едва ли може да се отрече, че е необходим и нов закон за развитие на научния състав. Може би заслужава да обърнем внимание на обстоятелството, че в началото на XX в. сме били с тази качествена система на образование, която е правила впечатление дори и на тогавашния американски президент У. Удроу.

Вече десет години откакто сме в ЕС се получават ежегодни критични доклади от ЕС и към нашата Съдебна система, която уж я променяме, но ще разберем от следващият доклад на ЕС, дали това е сторено ефективно. Откакто влезна в длъжност сегашният президент, Р. Радев, стана доста актуален и дискусионен проблемът за организиране на ефективна борба срещу корупцията, но нещо съществено все още не е сторено. Впрочем, който се запознае с

публикувания от нас таен план на масоните от 1969 г.[1] ще види и разбере, че именно и главно чрез него е провокирана съвременната несигурност и противоречивост в рамките на настоящия свят, който се движи към "Глобалното село", изграждано върху основите на НСР. Бих искал да обърна внимание на две обстоятелства, които се отбягват и/или заобикалят, а именно че в основата на управлението на света стоят два основни вида ТПО – класически в лицето на масони, илюминати и розенкройцери и над десет нови такива, създадени главно след двете световни войни. Между тях е института "Тависток", учреден през 1921 г. в Париж и със седалище в Лондон, който изпълнява две основни функции, а именно:

а) манипулиране и зомбиране на населението чрез т.нар. днес "фалшиви новини" посредством медиите, като основните от тях са в ръцете на тази организация и

б) определяне и насочване стратегията и развитието на образованието посредством множество и техни "световни фабрики за наука и образование".

Разбрахме и знаем, че пазарът днес се величае, но в същото време съзнателно и целенасочено се деформира.Безспорно е, че след 11.09.2001 г. светът съществено се е променил, но не в позитивна посока, за съжаление. Би могло да се каже, че финансиализацията на този свят почти вече се абсолютизира. Днес вече нещата така се промениха, че финансите и финансовият елит насочват и формират съдбата на света. (според Н. Еднън, нобелов лауреат).

И накрая искам да приключа като спомена две известни, макар и позабравени имена на български икономисти, ценни автори, чиито творби се отличават с дълбочина и оригиналност. В нашата научно-преподавателска сфера също има, ако не велики, то поне ярки и запомнящи се личности – наши бивши преподаватели и учители, за които си спомняме с уважение и признателност.

Първият е Асен Христофоров, чиято университетската кариера започва през септември 1940 г., когато е избран за хоноруван преподавател в Държавното висше училище за финансови и административни науки – ДВУ (одържавен наследник на частния Свободен университет), по-късно ВИИ "Карл Маркс" и понастоящем УНСС. През 1945 г. е избран за извънреден професор към ДВУ. Публикува основните си лекционни курсове, които представляват завършени аналитични обзори по българска финансова история и по история на финансово-паричните теории[2]. Най- всестранен е интересът му към теорията на икономическия цикъл – концептуални основи на теориите; характеристика на отделните фази на цикъла; продължителност и амплитуда на циклите; национални и международни цикли; цикличност на различни икономически процеси (производство на злато, цени, парични агрегати и пр.).

Другият е проф. д-р Минко Василев Русенов. Като студент и по-късно като асистент имах щастието да слушам лекции и да работя под ръководството на този безспорен авторитет в областта на финансовата наука. Много от нас сме участници и наследници на създадената от проф. Русенов финансова школа – като идея, като духовни ценности, като стремеж към непрекъснато усъвършенстване, като енергия за откликване на основните предизвикателства, пред които практиката изправя финансовата наука.

Ще се спра само на някои основни публикации, тъй като е невъзможно да изброявам всичко, а и те фигурират в някои енциклопедични издания. В областта на финансовата мисъл и история ще отбележа монографиите "Очерк за развитие на финансовата мисъл при капитализма" (1962); Финансова политика на буржоазната държава" (1959), "Буржоазната финансова наука и идеята за безкризисния капитализъм" (1963), "Предмет, структура и задачи на финансовата наука при социализма" (1957), "Очерк за развитието на финансовата

[1] Виж: Стоянов, В., Новият световен ред – идея и дело на тайните политически общества, ИК –УНСС, 2017г.,с. 212-213

[2] Виж: "Асен Христофоров – избрани произведения".Поредица "История на финансите и банковото дело: поредица" на БНБ, 2010.

мисъл при капитализма" (1962), "Банковият кредит и техническият прогрес" (в съавторство, 1962 г.), в която и днес могат да се намерят актуални постановки. Една от първите му публикации през 1944 г. – "Кооперативните земеделски стопанства в България", е свързана с практическата му работа на млади години в сферата на кооперациите в Троянския край. Проф. Русенов бе защитник и радетел на развитието на кооперативното дело, в което България е имала силни традиции още преди 1944 г. Той извърши огромно пионерско дело за изграждане и утвърждаване на финансовата наука и практика. Трайна следа в нашата икономическа литература оставят многобройните учебници, които проф.Русенов написва сам или с оглавявани от него колективи. Според мен върхово постижение на неговата научна кариера е великолепната "Финансова и кредитна енциклопедия", която е явление не само в нашата икономическа литература.

През периода 1969-1976 г. той оглавява катедра "Финанси и кредит" във ВИИ "Карл Маркс", привлича и тясно сътрудничи с няколко авторитетни финансисти – проф. Георги Свраков, проф. Ст. Чолаков и други, които допринасят за подобряване на катедрата и укрепване на специалността. Днешната катедра "Финанси", наследник на тогавашната катедра "Финанси и кредит", е една от най-авторитетните и притегателни не само в УНСС, но е водеща и в цялата страна. Тя даде и продължава да дава на България министри, заместник-министри, подуправители, главни икономисти и членове на УС на БНБ, ръководители на банки, служители на европейски и международни финансови институции и други.

ЕТЮД *IN MEMORIAM* ПРОФ. МИЛЕТИ МЛАДЕНОВ

доц. д-р Емил Хърсев
доц. д-р Ирина Казанджиева-Йорданова

* * *

This brief essay, "Etude *in memoriam* Prof. Mileti Mladenov" aims to provide a general survey of the scientific research and the academic work of the late Prof. Dr. Muileti Mladenov, and to emphasize his role as the founder of fundamental institutions of Bulgarian financial system – the Bulgarian National Bank, the Bulgarian Deposit Insurance Fund, the Guarantee Fund – Third Party Liability Insurance and the Investor Compensation Fund.

* * *

Това кратко есе, "Етюд *in memoriam* проф. Милети Младенов" има за цел да направи общ преглед на научното творчество и академичната работа на покойния проф. д-р Милети Младенов, и да изтъкне неговата роля като създател на фундаментални институции на българската финансова система – Българската народна банка, Фонда за гарантиране на влоговете в банки, Гаранционния фонд – Задължително застраховане и Фонда за компенсиране на инвеститорите.

* * *

Когато говорим за професор Милети Младенов, преди да споменем високите му професионални и научни качества, няма как да не си спомним за неговите лични качества – един изключително умерен човек, добър, толерантен, умеещ да подава ръка и да подкрепя, невероятно ерудиран, взискателен, човек с много висока култура, който много се раздава за близките си, за приятелите, колегите, студентите. Неговите студенти често са споделяли впечатленията си за лекциите на професор Младенов и за него самия като лектор. Думите, с които го описват са респект, страхотни познания, невероятен лектор, умеещ да интригува аудиторията. И допълваха – той никога не повишава тон, не налага цербески правила, не ни плаши, стимулира ни да четем повече, научаваме много нови неща, правим интересни дискусии. В началото на семестъра, когато стартираме курсът по "Банково дело" или по "Парична теория и парична политика", той винаги измисляше някаква провокация, с която да "хване" интереса на нашите студенти. Така например, в първия час на един от курсовете по "Банково дело" той раздаде на студентите снимка на Жером Кервиел и ги попита, дали познават този човек. Разбира се, никой не разпозна Кервиел, но пък на всички им беше много интересно да научат за сделките с деривати, които е правил и какви загуби е реализирала Сосиете Женерал в пика на глобалната финансова криза. "Интригата" я има и в неговите учебници – оригиналните шаржове към главите на учебника "Пари, банки, кредит", онагледяващи какво представлява пряко финансиране, обезпечение по кредита, взаимно кредитиране и т.н.

Професор Милети Младенов е роден на 23 април, 1943 г. в с. Градешница, област Враца. Завършва в УНСС специалност "Икономика на външната търговия" (днешната специалност "МИО"). По покана на проф. Нешо Царевски и проф. Д. Василев през есента на 1967 г. Милети Младенов постъпва на работа като икономист (по-късно става научен сътрудник) в Института за външна търговия към Министерството на външната търговия, където работи в продължение на седем години. Уволнен е от института за политическа неблагонадеждност. Защитава докторска дисертация по темата за инфлацията в западните страни (приема се, че в плановата икономика инфлация не може да има). Негов научен ръководител по време на задочната му аспирантура е проф. Царевски. Преподавател е към катедра "Финанси" на

УНСС от 1975 г., като дисциплините, по които най-вече се налага като титуляр са "Теория на парите и кредита" и "Банково дело".

Професор Младенов е автор на многобройни публикации в България и в чужбина в областта на парите, кредита, банковото дело, международните финанси. През 1985 г. тогавашния ВИИ "Карл Маркс" издава книгата на професор Младенов "Парично обръщение и кредит при капитализма". През 1988 г. публикува книгата си "Банковото дело в несоциалистическите страни". За тази книга много наши известни финансисти споделят, че е била единствената навремето, която е разкривала завесата на западния модел на банкиране. През 1995 г. проф. Младенов прави първото издание на своята книга "Пари, банки, кредит", която се утвърждава като безспорен учебник по дисциплината "Парична теория и парична политика". В книгата по един ясен, достъпен и увлекателен начин са представени въпроси от областта на финансовите посредници, финансовите пазари, финансовите инструменти, лихвените проценти, предлагането на пари, централното банкерство, инфлацията, паричните съвети, паричната политика и паричната теория. И въпреки че тези въпроси са малко трудни и понякога абстрактни за студентите от втори курс, когато всъщност се изучава дисциплината "Парична теория и парична политика", книгата успява да ги завладее и много често след лекциите студентите идваха с допълнителни въпроси по нещата, които са прочели. Книгата има шест издания, като всяко от тях е допълвано с интересни теми като паричния съвет, Европейската централна банка, мрежата за финансова сигурност, хармонизираните парични агрегати, а в предпоследното издание си заслужава да се прочете една есеистичната статия на проф. Младенов, добавена като приложение към главата за централната банка и изменението на паричната база, която се нарича "Опит за портрет на централния банкер". Един цитат от тази статия е особено показателен за отношението, което проф. Младенов имаше към хората, с които работи: "Изумително е колко много може да постигне един умело подбран и работещ екип! Умният ръководител намира по възможност по-умни от самия него експерти, за да може, подпомогнат от най-добрите, да издигне и поддържа престижа на своята институция, а с това и собствения си престиж". Може би не всички знаят, но и самото художествено оформление на тези книги следваше определена логика – изображението на корицата е на музикална тематика, която, обаче, носи определен смисъл. Например, на изданието от 1998 г. има лък и цигулка, с което се прави аналогия с паричния съвет, а на изданието от 2009 г. ясно изображение на диригент и неясно изобразени и хаотично разположени оркестранти. Тук може би се досещате за аналогията, която се търсеше – разстроената финансова система по време на глобалната финансова криза и централните банки в ролята на диригента. Второто издание на книгата "Пари, банки, кредит" е носител на наградата на издателство "Сиела" за най-добра икономическа книга за 1998 г.

През 2003 г. проф. Младенов публикува своята книга "Мрежата за финансова сигурност", която освен че е едно задълбочено изследване по темата, има и сериозна практическа насоченост, тъй като в нея проф. Младенов е споделил и натрупания си опит като създател и ръководител на Фонда за гарантиране на влоговете.

Въпреки че никога не е губел връзка с УНСС, професор Милети Младенов имаше и богат практически опит, като заемаше ключови длъжности във финансовата сфера. И ако отново се опитаме да използваме ключови думи, които да описват професионалната му кариера извън университета, те биха били централната банка и мрежата за финансова сигурност – Фонда за гарантиране на влоговете и Фонда за компенсиране на инвеститорите. От 1991 г. проф. Младенов, тогава доцент, кандидат на икономическите науки, е подуправител на БНБ и член на Пленарния съвет и на Управителния съвет на БНБ. Ако разгледате Годишния отчет на БНБ от онези години, и по-конкретно – частта за паричната политика на централната ни банка, тя напомня изключително много на класически учебник по Парична теория и парична политика, тъй като става въпрос за кредитни тавани, депозитни аукциони, ломбар-

дни кредити, сконтови кредити, операции на открития пазар. Професор Младенов беше в централната банка може би в едни от най-интересните и предизвикателни времена от нейната история. Управленията, за които професор Младенов отговаря като подуправител на централната банка, са "Икономически и паричен анализ", "Държавни кредити", "Международно сътрудничество", "Управление на персонала", "Прес служба". В този период се поставят основите на банковото дело в страната след промените – през 1992 г. НС гласува Законът за банките и кредитното дело, регламентират се изискванията и общите рамки за дейността на банките, сключват се стенд бай споразумения с МВФ за допълване на валутните резерви на страната. През 1995-1996 г. страната се намира в дълбока валутна и финансова криза, която има сериозни последици за банковия и за реалния сектор. Професор Младенов е подуправител на БНБ до 30 юни 1996 г. Докато е в централната банка, той съдейства и за издаването на множество изследвания в поредицата "Дискусионни материали" на БНБ (тя стартира по негово време), където публикуват своите проучвания водещи български и чуждестранни икономисти. През същия период от 1991г. до 1996 г. проф. Младенов е алтернативен гуверньор за България в Световната банка и Европейската банка за възстановяване и развитие.

През този период професор Младенов прави множество публикации и интервюта в медиите, като много от статиите, които публикува, са с образователен характер, като обясняват често използвани икономически термини като девалвация, реални лихвени проценти, инфлация, които се появяват в "новото време", както той обичаше да казва, по един много достъпен и разбираем начин за читателите. Тези статии и интервюта от периода 1990-1993 г. са обединени в една книжка, издадена от университетското издателство на УНСС през 1994 г. – "Милети Младенов и Доньо Донев за банковата реформа в България". Този сборник е едно интересно четиво и въпреки че, както проф. Младенов е посочил в предговора, някои от статиите и интервютата са загубили свежестта си в течение на времето, те са свидетелство за изключителните промени, които са се случили през онзи период. И през това активно за неговата кариера време професор Младенов не губи връзката си с университета – продължава да води лекции в УНСС, където обикновено пълни аудиториите и съдейства за възстановяването на Стопанския факултет на СУ "Климент Охридски", където също е любим лектор на студентите.

След централната банка проф. Младенов работи главно в областта на схемите за финансова сигурност. От 1999 г. проф. Милети Младенов е председател на УС на Фонда за гарантиране на влоговете в банките Всъщност той създава тази структура в страната ни и е председател на първия УС на Фонда за периода от 1999-2002 г., когато на практика изтича мандатът му на тази длъжност. Непосредствено след създаването на Фонда е отнет лиценза на Кредитна банка, което налага предприемането на спешни действия от Управителния съвет на Фонда по задействането му, дори когато още е в ход финализирането на правната рамка за дейността на Фонда и неговата организационна структура все още формира. Въпреки че от 1995 г. към БНБ има схема за гарантиране на депозитите, реалното създаване на тази схема е в края на 1998 г., когато се създава Фондът за гарантиране на влоговете, а на проф. Младенов се пада сложната задача при липсата на какъвто и да е опит и практика да я изгради и тя да започне незабавно да функционира. Сериозната задача по създаването на този най-важен компонент на мрежата за финансова сигурност подтиква проф. Младенов да прави сериозни проучвания в тази област, като основно се изследва опитът на водещи европейски страни. Помня дори и негови познанства с водещи световни специалисти и изследователи по тези въпроси, като например, проф. Джилиън Гарсия от Държавния университет на Ню Йорк, които се отнасяха с огромен респект към професор Младенов и с готовност споделяха мненията си по проучванията на професор Младенов.

В сферата на гарантирането на депозитите професор Младенов се ползва с огромен авторитет и на международно ниво. Още със създаването на Фонда по инициатива на професор Младенов тази организация става член на Международната асоциация за гарантиране на депозитите (IADI). На срещите на IADI проф. Младенов е чест лектор, поставя интересни въпроси за дискусия, ръководи работни групи. И въпреки че България няма почти никакъв опит и история в депозитното застраховане, председателят на българския фонд се ползва с изключително голям авторитет и уважение, а лекциите, които представя по време на събитията на IADI, се посрещат с подчертан интерес, след тях се водят разпалени дискусии.

През 2003-2004 г. професор Младенов е председател на УС на Гаранционния фонд – Задължително застраховане, а от септември 2005 г. до юли 2015 г. – председател на УС на Фонда за компенсиране на инвеститорите. Когато с решение на Комисията за финансов надзор професор Младенов е определен за председател на УС на Фонда за компенсиране на инвеститорите, тази структура няма нито персонал, освен Управителния ѝ съвет, определен от КФН, нито помещения, няма ѝ детайлна правна рамка, която да дава насоки за нейната дейност (освен базовата регламентация в ЗППЦК и Директивата 97/9 за схемите за компенсиране на инвеститорите). За по-малко от 1 година българската схема за компенсиране на инвеститорите е структурирана и е създадена необходимата правна рамка за нейното ефективно функциониране. Много често, когато по време на срещи с различни участници на капиталовия пазар става въпрос за Фонда за компенсиране на инвеститорите, участниците продължават да го наричат Фондът на Милети Младенов. По инициатива на професор Младенов от 2006 г. Фондът за компенсиране на инвеститорите е асоцииран член на Европейския форум на схемите за гарантиране на депозитите, като през 2011 г. ФКИ е домакин на ежегодна среща на европейските схеми за компенсиране на инвеститорите.

Преводите на книги – няма как да не ги споменем и няма как да не се започне с "Обща теория на заетостта, лихвата и парите" на Кейнс, която за първи път се превежда на български език от професор Младенов през 1993 г. Книгата е преиздавана два пъти – през 2001 г. и 2016 г. Професор Младенов често казва, че заради превода на тази книга много колеги смятат, че е привърженик на идеите на Кейнс или кейнсианец и че той не би се определял като монетарист или кейнсианец. Както той пише в предговора на първото издание на "Общата теория" между двете направления – монетаризма и кейнсианството – има както съперничество и различия, така и значителен консенсус по редица въпроси и могат да се посочат предимства или недостатъци в разглеждането на определени въпроси на едното или на другото направление. През 2014 г. проф. Младенов амбицира един екип от колеги от катедра"Финанси" на УНСС да преведат последното дотогава издание на "Теория на парите, банковото дело и финансовите пазари" на проф. Фредерик Мишкин, като той самият се включва с превод на няколко глави и финалната редакция на книгата, което беше огромен труд. През 2016 г. превежда книгата "Посткапитализмът" на Пол Мейсън. Също така, под научната редакция на проф. Младенов излизат и много други икономически книги като "Властелините на финансите" на Лиакат Ахамед, "Зомби икономикс" на Джон Куигин, "Цената на неравенството" на Джоузеф Стиглиц и др. По инициатива на проф. Младенов и под неговата научна редакция се публикува на български език и учебникът на полските професори Завадска, Дроздовка и Яворски "Банково дело. Базов курс", който широко се използва от студентите в бакалавърските програми. Всъщност, преводът е хоби на професор Младенов още от по-младите му години, когато прави преводи от френски език на художествена литература, напр. на Анри Троая – "Зеленият бележник", един впечатляващ сборник с разказ, на Роберт Мерл – "Уикенд в Зюидкот", на Андре Рьомакл – "Време да се живее" и др. Професор Младенов е член на Клуба на младия преводач през 80-те години.

Професор Младенов активно участва в живота на катедра "Финанси". От 2010 г. с изключение на тази година по негова инициатива всяка година катедра "Финанси" организира

ежегодна конференция, която събира сериозен брой участници – докторанти, изследователи, университетски преподаватели от водещите икономически университети у нас и от чужди университети – УНСС, ИУ Варна, Стопанска академия-Свищов, Нов български университет, ЮЗУ, БСУ, Стопански факултет и др., като някои от изброените университети бяха партньори при организирането на тези конференции. Дискусиите и докладите на тези конференция следват актуална тема, която обикновено се предлага от професор Младенов или той определяше насоката – "Световната финансова криза и поуките за финансовия сектор на България" през 2010 г., "Накъде след кризата? (С акцент върху финансовия сектор/" през 2011 г., "Финансовата система на България в контекста на турбуленциите в Европа" през 2012 г., "След кризисният финансов маразъм в Европа и България" през 2013 г., "Демараж или забавен каданс за икономиката и финансите? (По примера на ЕС и България/" през 2014 г., "Следкризисният финансов свят – стагнация или радикална промяна" през 2015 г., "Икономическата несвобода" през 2016 г. От 2013 г. професор Младенов е ръководител на една нова магистърска програма – по Банково дело и международни финанси, която оттогава печели интереса на студентите-магистри и е автор на няколко нови дисциплини за магистърските програми "Банково дело и международни финанси" и "Макроикономика и финанси" – "Световната финансова система и паричната политика", "Финансово посредничество и финансови пазари". Професор Младенов беше често канен и желан участник в конференции, кръгли маси, дискусии, организирани от други катедри и университети, защото винаги изразяваше мнение, задаваше въпроси, провокираше.

Той винаги имаше мнение и позиция за това, което се случва в света на финансите у нас и по света. Четеше много, изразяваше своите позиции в многото интервюта, за които често го "ухажваха" журналистите. Понякога със своите изказвания и интервюта се случваше да настъпи тук и там някой и дори когато му се обаждаха да го "порицават" за изразената позиция, той успяваше с присъщото му спокойствие и такт да изложи аргументите си, без да отстъпва и крачка назад. Дори и в последните години, когато водеше най-голямата си битка, той не спираше да се вълнува и да взима отношение по важните въпроси в сферата на финансите, които го вълнуваха.

НОВ МОДЕЛ НА ФИНАНСИРАНЕ И КАЧЕСТВО НА ОБУЧЕНИЕ НА СТУДЕНТИТЕ ВЪВ ВИСШИТЕ УЧИЛИЩА

доц. д-р инж. Лиляна Вълчева[1],
председател на Национален браншов синдикат
"Висше образование и наука" (ВОН-КНСБ)

Резюме

Основната цел на статията е да се направи анализ на новия модел на финансиране и на качеството на обучение на студентите във висшите училища. Това е свързано с изследването на историята и проблемите на финансирането в сферата на висшето образование, целите и принципите на качественото обучение във висшите училища, образователния процес и неговите съдържателни основополагащи компоненти. Направен е преглед на формулираните предложения за промяна в модела на финансиране на висшите училища, базиран на съотношението "количество – качество" и постигнатите резултати в това отношение, и са дадени някои важни насоки за бъдещето на висшето образование в България.

Abstract

The main objective of this paper is to analyze the new funding model and the quality of education of students in the universities. This is related to the study of the history and problems of financing higher education, purposes and principles of quality education in universities, the learning process and its fundamental substantive components. A review of the formulated proposals for changes to the financing of universities based on the ratio "quantity – quality" and the results achieved in this respect are made. Some important guidance for the future of higher education in Bulgaria is also given in the paper.

JEL Classification: I23, I28.

"За образованието и науката като национален приоритет трябват инвестиции, а не само финансиране!"

Въведение

Социалните партньори от академичните среди определят ***ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКАТА като мащабна, сложна, трудна и конкурентна бизнес-среда, която изисква отговорно държавно и обществено отношение, както и големи текущи инвестиции.*** Секторът на висшето образование, като пресечна точка на изследователската дейност, обучението и иновациите, е определен в Лисабонската стратегия[2] като основен фактор за конкурентоспособността, трайното развитие и заетостта в Европейския съюз, но и като ключов фактор за икономиката на знанието. Следвайки анализите, че **България изостава значително по количество инвестиции** в изграждане на икономика на знанието, а именно – **недостатъчно инвестиране в човешките ресурси**, недостатъчен брой висшисти за нуждите на Общността и трудовия ни пазар, както и недостатъчно участие в процеса на учене през целия живот.

[1] е-мейл: von_knsb@yahoo.com

[2] European Commission (2000). Communication from the Commission Europe 2020: A Strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels, 3.03.2010 COM(2010), 2020.

Определяйки образованието и науката за национален приоритет по-правилната дума ще бъде инвестиции, а не просто финансиране. Тъй като при успешното реализиране на добрите политики в тази област, би следвало да се очаква определена възвращаемост, значително по-висока от направените вложения.

1. История и проблеми на финансирането на висшето образование и науката

Проблемите на финансирането произтичат от:

- Огромните диспропорции в диференцирания норматив за издръжка на обучението за един студент по професионални направления, които отдавна са поставени за обсъждане, от 2009 г.;
- Неприемливото съотношение 1:10 (най-ниския към най-високия нормативен коефициент), докато в другите европейски страни средно то е 1:5.
- Други.

История на финансирането

Началото бе поставено през 2001 г., но едва в 2004 г. започнаха разговорите за полагане на коефициенти за издръжка на обучение на студентите в частта "Субсидия за издръжка на обучение на студентите" като елемент на държавното финансиране. Основният дял от 80 на сто се отреждаше на работните заплати и осигуровките на работещите във висшите училища (ВУ), а 20 на сто – за текущи разходи. През 2005 г. коментарите относно коефициентите за издръжка на обучение на студентите бяха в по-близки граници, от порядъка на 1; 1.6; 2.3; 4.3; 5 и 6.2. Най-високият коефициент – 6.2, беше за професионалните направления – "Медицина", "Стоматология", "Фармация", "Обществено здраве" и "Спорт".

През 2007 г. е направена промяна в ПМС № 162 (от 20.06.2001 г.) и неизвестно как и на каква база медицинските науки бяха отделени в нов ред, с много по-висок коефициент – 9.4. Подчертавам, че промяната не е обсъждана със социалните партньори, както и мотивите за нея.

В крайна сметка се получи така, че базовият норматив за издръжка на обучението на един студент в професионалните направления "Педагогика", "Икономика", "Администрация и управление", "Туризъм" се умножава по 1.00, а в "Медицината" – по 9.4.

Има още едно професионално направление с висок коефициент (10, 57) – "Военно дело". Но поради спецификата и най-вече поради факта, че е в принципала на военното министерство – не е редно в тази специфична област да се прави анализ или коментар.

Необходимо е да подчертая факта, че на национално ниво е конституиран Съвет за тристранно сътрудничество към Министерския съвет и в качеството си на социален партньор Националния синдикат "Висше образование и наука" към Конфедерацията на независимите синдикати в България ("ВОН" – КНСБ) внесе мотивирани искания за корекция на коефициентите, респ. в Министерството на образованието и науката (МОН) и Министерство на финансите (МФ) още през 2010 г. През 2012 г. тези искания бяха подкрепени от Съвета на ректорите. По-късно, в края на 2013 г., по настояване на ВОН-КНСБ се проведоха нови преговори, не в МОН, а в Министерски съвет, като синдикатът покани и ректори на водещи ВУ.

Като положителен ефект от преговорите е ръста, макар и с малко, на коефициента за "Педагогика", "Педагогика на обучението по ..." и "Теория и управление на образованието" – от

1,0 на 1,05. Благодарение на това, университети и факултети с висока оценка за качество получиха увеличение на субсидиите си. По-сериозно увеличение се постигна при средствата за издръжка обучението на един студент в направленията "Математика", "Природни и инженерни науки", където коефициентът от 2.3 се промени на 2.4. В резултат на това, ако през 2014 г. средният норматив за издръжката на един студент бе 1771 лв., то през 2016 г. се увеличи на 2110 лв. Такова увеличение обаче не получиха всички висши училища от тези професионални направления, а само тези, които имат висока комплексна оценка за качеството на обучение (ПМС 328/2015), която се отчита по четири показателя. С най-голяма тежест е показателят "реализацията на пазара на труда". Следователно, увеличението на коефициентите по професионални направления не означава автоматично повече пари. Трябва да има и качество. И в случая с висшите технически училища това вариране е налице. В някои увеличението е от 1664 лв. на 1693 лв., в други – от 1716 лв. стига до 2141 лв. Има висше училище с увеличение на средствата за издръжката на един студент – от 1484 лв. на 1485 лв., или само с един лев, защото и комплексната оценка за качеството е ниска и броят на студентите е изключително малък поради липса на интерес. Има висши училища, при които средствата дори намаляват, независимо от увеличения коефициент – например от 1296 на 1235 лв.

При тези преговори се постигна още една промяна в ПМС № 162: коефициентът в направление "Ветеринарна медицина" беше увеличен на 6.5.

Нормално е **ВОН-КНСБ** да **иска повече средства за висше образование, особено при наличие на анализи на въздействие и най-вече заради намаления дял на средствата за образование от БВП – от 4, 1 % на 3, 5 %.**

ВОН-КНСБ непрекъснато прави анализи като сравнението за всяка следваща финансова година е спрямо 2014 г., когато започнаха промените в коефициентите на гореспоменатите професионални направления. Трябва да спомена и факта, че 2014 година е основополагаща за висшите училища. Първо – ВОН-КНСБ не допусна в условия на финансова криза изпълнението на бюджетната субсидия да е под 100 %, а второто и още по-важно е, че договорихме повече средства за осигуряване на качеството на обучение, които да бъдат насочени основно към частта "Субсидия за издръжка на обучение на студентите". Вече подчертах факта, че основният дял от 80 на сто са средствата за работни заплати и осигуровки на работещите във висшите училища. Договорените допълнителни средства бяха в размер на 20 500 000 лв., които бяха въведени директно в бюджетите на висшите училища и твърдя, че се отразиха положително на качеството на обучение в някои висши училища, най-вече на тези, които управляват прозрачно и в диалог със синдикатите. Тези висши училища сега отчитат значителен ръст в доходите, инвестират в подобряване условията на труд и са финансово устойчиви. Но има висши училища с трайни проблеми от финансов характер. Причините не са само в демографската криза, а и във влошените показатели в комплексната оценка за качество на обучение. Това се отнася до ВУ, които "избягаха" от традиционно силните си специалности. Те не насочиха усилията си към повишаване на качеството на обучение в присъщите си направления. Изкушиха се да разкриват нетипични за тях специалности за сметка на качеството. Ето пример – специалност "Икономика" има в 26 висши училища, а "Право" – в 9, но качеството на завършилите специалисти и тяхната реализация е на много високо ниво само в четири висши училища. В останалите оценката е незадоволителна.

Нашите предложения за промяна на модела на финансиране на висшите училища, базиран на съотношението "количество – качество" е при следните условия:

- Първо – запазване на базовия норматив в сегашния размер от 693 лв. Ако го променим, това ще доведе до още по-голям ръст на средствата за професионалните направ-

ления с високи коефициенти, а нискобюджетните групи специалности отново ще са недофинансирани.

- Второ – предлагаме да се обединят специалностите от първо и второ професионално направления, като те да са индексирани с коефициент 1.6. Това са двете групи направления от икономически, хуманитарни и обществени специалности, които са близки по разходни норми. Условието обаче е коефициентът 1.6 да се отнася само за висшите училища с висока комплексна оценка за качество на обучението.
- Трето – предлагаме плавно покачване на коефициента в инженерните и природните специалности, като до 2020 година той да достигне до 3.0, но само там, където е налице най-високата комплексна оценка за качество на обучение. Целта е да има конкуренция на база постигнати резултати и парите да се предоставят според качеството.
- Предлагаме коефициентът за професионално направление на специалностите "Растениевъдство", "Растителна защита", "Животновъдство" да достигне 5 (при 4, 30 в момента). В направление изкуства – от 5 на 6. В случая не може да се говори за масовизация на образованието по изкуствата, поради изискванията за малък брой студенти (3 – 5) на един преподавател.
- Предлагаме да се намалят коефициентите в някои професионални направления: "Национална сигурност" (от 7.81 на 7.0) и "Медицина, стоматология и фармация" – от 9.4 на 8.8. Изчислили сме, че в този случай висшите училища няма да бъдат финансово ощетени. Към тях интересът е традиционно голям. Приемът се изпълнява на 100 %. Имат много студенти и в платена форма на обучение, което ясно подчертава тяхната връзка с бизнеса. Някои висши училища, като следствие на високите коефициенти, а от там и високи такси за обучение, ежегодно формират излишъци. За предходната година те са в размер на 250 млн.лв. преходен остатък, като 2/3 от тези пари са акумулирани в медицинските университети. Известен е на широката общественост един от медицинските университети, който има преходен остатък от близо 100 млн. лв.

Следователно, при постигане на приемливо **съотношение на най-ниския към най-високия коефициент**, може да въведем новата форма на финансиране, която да доведе до подобряване както на количествени, така и на качествени параметри. Ако приемем, че най-ниският коефициент стане 1.6, а най-високият – 8.8, ще имаме съотношение 1: 5.5, близо до средното за ЕС – 1:5, без да има финансови проблеми в сектора на висшето образование. Това ще запази **диференцираното финансиране по професионални направления,** а разликите ще са съпоставими с **европейските норми**, но най-вече ще са **приемливи за цялата Академична общност.**

Постигнати резултати

След много анализи и изчисления бяха **актуализирани коефициентите по групи професионални направления**, както следва:

- Педагогическите специалности от 1.05 на 1.25;
- Обществените – от 1.6 на 1.85;
- Природните и инженерните – от 2.4 на 2.8;
- Аграрните – от 4.3 на 4.8;
- Изкуствата – от 5.0 на 5.3;
- Национална сигурност от 7.81 на 2.8;
- Медицина – от 9.4 на 8.5.

Така приетото разпределение на коефициентите е справедливо, защото отразява и спецификата, и нуждите на обучението в различните специалности на професионалните направления. **Но, това все още не е приемливо, защото нашата цел е да се обединят специ-**

алностите от първо и второ професионално направления с единен коефициент 1.6. само за висшите училища с висока комплексна оценка за качество на обучението.

2. Цели и принципи на качественото обучение във висшите училища

Основните цели на качественото обучение са в следните направления:

- Специалности с високо и устойчиво търсене, като предвижда бъдещите тенденции на пазара на труда;
- Обучение, ориентирано към изискванията на практиката, като развива трайни връзки на висшите училища с бизнеса, с професионални организации, с държавни институции и в социален диалог с национално представителните организации на работещите в системата на висшето образование;
- Гарантиране и развиване интересите на студентите, като осигурява възможности за избор, представителност и изява;
- Ориентиране на научноизследователската дейност към значими за обществената практика проблеми, като изгражда конкурентна среда за развитие и финансиране;
- Поддържане оптимално равнище на академичния състав, като отстоява институционалните критерии за подбор, атестиране и научно развитие;
- Други.

Основните принципи на качественото обучение са следните:

- Отчитане на мнението на страните в процеса на обучение;
- Ориентиране към потребителите на кадри, проучване на тяхното мнение и пазара на труда;
- Непрекъснато повишаване качеството на обучение и научните изследвания за постигане на високи конкурентни позиции на подготвените ВУ специалисти.
- Своевременно обновяване на учебните планове и програми чрез добавяне на нови курсове, съответстващи на динамичните промени и средата на бизнеса. Позициониране на всички дисциплини към активно използване на съществуваща или променящата се инфраструктура на локално, национално и европейски ниво, защото бизнес-модела на компаниите се променя непрекъснато.

Елементи на системата за обучение:

- Обучавани и обучаващи;
- Материална база;
- Финансови средства;
- Ефективни и оптимални учебни планове и програми;
- Ефективна система за преподаване, контрол и оценяване;
- Нова система за атестиране (сега действа тази от 2005 г.), достоверно и професионално, а не пристрастно, кариерно израстване на академичния състав.

Водещата роля е отредена на преподавателите във ВУ, на подходяща съвременна материална база и на контактите със специалисти и фирми от практиката. ОСИГУРЕНА е и възможността за финансиране на **учебни стажове и практики** със средства от Оперативна програма "Наука и образование за интелигентен растеж" 2014-2020 г. (ОП "НОИР")[1]. Но, доколко ВУ са напълно готови с оптимизирани програми, учебни планове, адаптирани

[1] МОН (2015). Оперативна програма "Наука и образование за интелигентен растеж" 2014-2020 г. Управляващ орган – Главна дирекция "Структурни фондове и международни образователни програми", Министерство на образованието и науката.

стажантски програми? А бизнесът, има ли интерес да поеме за 4-6 месеца студенти, докторанти? Това са все въпроси, по които трябва да договарят ръководствата на ВУ и фирмите.

3. Образователният процес

При условие, че основните характеристики на учебните планове и програми са:

- В съответствие със съвременните тенденции на висшето образование;
- Отговарят на критерия "адекватност";
- Отговарят на изискванията за системност и последователност;
- Предвиждат възможност за въвеждане на промени и актуализации;
- Други,

Тогава образователният процес във висшите училища следва да е съобразен със съвременните стандарти и тенденции на висшето образование при със следните особености:

- Модулен принцип на обучение;
- Съчетание на учебния процес с елементите на научно изследване и развитие на способностите за решаване на специфични проблеми и задачи за дадена учебна дисциплина;
- Съобразяване със съвременните изисквания на потребителите на кадри за определена специалност;
- Текущ контрол по време на семестъра и обвързването му с крайната оценка на студента;
- Учебно съдържание, осигуряващо прилагане на системата за натрупване и трансфер на кредити;
- Други.

3.1. Учебните планове и квалификационните характеристики

Създаването на учебните планове и програми задължително трябва да се предхожда от разработването на квалификационни характеристики за всяка специалност и образователно-квалификационна степен.

Съдържанието на квалификационните характеристики се основава на:

- Целите на подготовката;
- Методите и средствата за тяхното постигане;
- Предназначението на специалиста;
- Равнището на знанията и уменията, които трябва да се придобият;
- Възможностите за реализация в съответствие с образователната степен на обучение.

Основни принципи на преподаването във ВУ

Методите за преподаване са основна предпоставка за по-лесното и пълно усвояване на преподавания материал в процеса на неговото излагане пред студентите. В зависимост от спецификата на отделни дисциплини при необходимост могат да се организират извънаудиторни форми на провеждане на преподавателската дейност. Принципите са степенувани по следния начин:

- Осигуряване на разбираемост;
- Възпроизводимост;
- Последователност;
- Градивност;

- Обхватност и отразяване на новите тенденции в теорията и практиката на съответната дисциплина.

Методите на преподаване във ВУ следва да осигуряват условия за:

- Стимулиране на самостоятелна работа;
- Умения при индивидуално и групово възпроизвеждане на знанията;
- Възможност за диалог в процеса на обучението.

3.2. Контрол и оценяване в сферата на висшето образование

На контрол и оценяване следва да подлежат следните елементи:

- Учебно-нормативната база (учебни планове, програми, правилници, учебни графици и изпитни протоколи);
- Методи, средства и подходи на преподаване и оценка на знанията и уменията на студентите;
- Ефективност на използваната материална база и финансови ресурси при обучението.

Целите на оценката са насочени към:

- Стимулиране към по-задълбочено, по-пълно и системно усвояване на учебния материал;
- Практическа приложимост на усвоените знания и умения;
- Определяне степента на постигнатите резултати в съответствие с поставените учебни цели;
- Получаване на информация за усъвършенстването на учебния процес;
- Други.

Развитие и управление на ресурсите, като: академичен състав; аудитории; катедрена материална база (лаборатории, апаратури, макети); материално-техническа база на ВУ; компютърни зали; аудио-визуална техника; учебно-методически пособия (учебници, учебни пособия); други.

Материалната база и работната среда изискват:

- Поддържане, развитие и рационално използване на материалната база;
- Осигуряване на работна среда, която да бъде адекватна на процесите за осъществяване на качествено обучение и научно развитие;
- Прилагане от ръководството на методи за мотивиране, насърчаване на творческата работа и съпричастност на кадровия състав за постигане на целите на ВУ.

Системите за вътрешен одит на качеството налагат:

- Структуриране на постоянно действащи звена/комисии по качеството на обучението;
- Обновяване на състава на комисиите, в които на паритетен принцип задължително следва да участват представители на всички заинтересовани групи – вътрешни: студенти, докторанти, преподаватели, служители, както и външни – представители от национално представените синдикати, бизнес и държавни институции;
- Други.

3.3. Атестиране и развитие на академичния състав, подбор на докторантите

Подборът, развитието и атестирането на преподавателския състав следва да се подчиняват на **нова нормативна база и вътрешни правила** на висшето училище. Научното развитие на кадрите в ВУ трябва да бъде преди всичко личен принос и предмет на самообразование, но също следва **да се стимулира и мотивира с подходящи методи и стимули от ръководството на ВУ.** Динамичното развитие и комуникации изисква много големи усилия,

т.е. необходимо е да се влагат допълнителни средства за квалификацията на преподавателите.

Като цяло системата за атестиране не насърчава особено допълването на нови знания и умения. Много важен момент е и това, че **нивото на заплатите на преподавателите не мотивират достатъчно високия професионализъм, високите стандарти и стремежа за индивидуален доход при обучението на студентите.**

3.4. Измерване на резултатите от обучението

Засега във ВУ се измерва това, което стандартно се изисква по различните дисциплини – продължителност на обучението, оценки от тестовете, посещаемост на лекции, участие в семестриални занятия, изготвяне на самостоятелни курсови работи и т.н. Но да се покаже връзката и взаимодействието на обучението върху бизнес резултатите, като че ли е по-сложна задача. Тя налага и**ндивидуален подход към всеки студент.** И въпреки направените промени в учебните планове и програми, с цел намаляване хорариумите на дисциплините и увеличаване на времето за самостоятелна работа на студентите, дилемата "Образование за всички и/или образование за всекиго" не е намерила точното си решение. В часовете се работи със студентите на средно ниво и почти не остава време за занимания с тези, които се справят на по-високо ниво. Причините за пропуските в индивидуалната работа със студентите са много: несъответствие на количеството компютри с броя на студентите на упражнение, липсата на подходящи материали, недостатъчна мотивираност на преподавателите, пропуските в някои нормативни актове, регламентиращи допълнителните усилия за подготовка на материали за индивидуално обучение. В същото време новите технологии предлагат отлични възможности за отчитане индивидуалните особености на всеки студент но, за всичко това са необходими финансиране и общи усилия.

4. Бъдещето на висшето образование

1. Все по-голяма значимост да се придава на образованието за постигане на интелигентен и устойчив растеж в контекста на Стратегия "Европа 2020-2030" чрез приоритетно и достатъчно финансиране в размер на не по-малко от 6 % от БВП.
2. Връзката между качеството на образованието и неговата ориентираност към потребностите със заетостта и реализацията.
3. Повишаване на инвестициите (държавни и на бизнеса) в образование и наука.
4. Подобряване на механизми за доближаване на потребителите на кадри до образователния процес и обратната, чрез организирани стажове и практики.
5. Привличане на младите хора към преподавателска и научна дейност.

Практиката на най-напредналите европейски държави показва, че колкото по-стабилна е връзката "Университет – Промишленост – Държава", толкова по-конкурентноспособна е националната икономика. В това отношение у нас съществува значително изоставане. Традиционно компаниите в България констатират сериозно несъответствие в подготовката на студентите и изискванията на бизнеса. За съжаление малко се прави за преодоляването на тези недостатъци. **Причините** са различни – консерватизма на академичните ръководства, работещи в условията на автономия, отсъствието в голяма част от фирмите, които нямат ясна система от критерии за подбор и подготовка на специалистите.

Много малко са примерите на конструктивно взаимодействие на компании и висши училища в интерес на по-качествената подготовка на специалисти. Затова препоръчително е в кратък период държавата и бизнесът да определят**,** заедно с акредитираните в тези области ВУ, направленията за обучение в първата ОКС "Бакалавър", отнасяща се до младши специ-

алисти, експерти. На ниво ОКС "Магистър" възможността за допълнителна квалификация и обучение, като напр. бъдещи мениджъри, да става по предложения от бизнеса. И в двата случая трябва да се намери решение за удобното време и възможностите за обновяване на знанията и уменията на специалистите от практиката в курсове за преквалификация, допълнителни специализации, практики. А и самите работещи специалисти, паралелно с постигане на нови знания, да са и част от преподаването на студентите като придават своите практически умения и знания.

Препоръка (вместо заключение)

След анализи и дискусия, представителите на държавните институции – МОН, МФ, Министерство на икономиката, национално представените работодателски организации, синдикати, Националното представителство на студентските съвети (НПСС), заедно с ректорите от водещите висши училища в Република България, да **подпишат Меморандум за подобряване на качеството на висшето образование**, насочено към една по-конкурентоспособна национална икономика.

Всички ние сме в дълг пред бъдещето на страната ни, не само да запазим силните си позиции в сектор "Висше образование", но и заради младите хора, които искат да учат и работят в една съвременна и просперираща България!

Библиография

[1] Закон за висшето образование, Обн., ДВ, бр. 112 от 27.12.1995 г., посл. изм. и доп., бр. 17 от 1.03.2016 г., в сила от 1.03.2016 г.

[2] Закон за развитието на академичния състав в Република България, Обн., ДВ, бр. 38 от 21.05.2010 г., посл. изм. и доп., бр. 68 от 02.08.2013 г., в сила от 02.08.2013 г.

[3] Закон за кредитиране на студенти и докторанти, Обн., ДВ, бр. 68 от 5.08.2008 г., посл. изм. и доп., бр. 107 от 24.12.2014 г., в сила от 1.01.2015 г.

[4] МОН (2015). Оперативна програма "Наука и образование за интелигентен растеж" 2014-2020 г. Управляващ орган – Главна дирекция "Структурни фондове и международни образователни програми", Министерство на образованието и науката.

[5] European Commission (2000). *Communication from the Commission Europe 2020: A Strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Brussels, 3.03.2010 COM(2010), 2020.

[6] European Commission (2010). *Europe 2020 – Timeline.* Commission/SG 25.01.2010.

МЕНЕДЖМЕНТ МЕЖДУНАРОДНОГО ДВИЖЕНИЯ КАПИТАЛОВ

д.э.н., профессор Наталия Вавдиюк[1]
к.э.н., доцент Наталия Корецкая[2]
Луцкого национального технического университета,
Украина

Аннотация

Иностранное инвестирование имеет важное значение для развития экономики страны, развития видов экономической деятельности, повышения уровня их конкурентоспособности.

Авторами исследовано, что в течение 2009–2016 годов объемы прямых инвестиций в Украину имели фактически линейную связь с размером номинального ВВП, что свидетельствует о наличии прямой зависимости между данными показателями.

Выявлено, что объемы прямых инвестиций в экономику Украины в 2009–2016 годах выросли на 1,9%. И странами-инвесторами, на которые приходилось более 75% общего объема инвестиций, были страны ЕС (Кипр, Нидерланды, Австрия, Франция), Российская Федерация, Великобритания, Виргинские Острова (Брит.) и США. При этом основным инвестором был Кипр.

Если в Украину из разных стран мира поступило в 2017 году 39,7 млрд долл США, то Украина в экономику 47 стран мира вложила 6,3 млрд долл США. При этом основным получателем инвестиций также был Кипр, что позволяет предположить, что почти из 10 млрд долл США, инвестированных из Кипра в Украину, значительный процент составляли деньги из Украины.

Проанализированы тенденции инвестирования по видам экономической деятельности и выявлено, что в течение 2009–2016 годов объем прямых инвестиций в Украину сократился на 3,4%. В основном концентрация прямых инвестиций наблюдалась в финансовой и страховой деятельности, промышленности, оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств и мотоциклов. И, наоборот, их недостаток был характерен в такие виды экономической деятельности как государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование; образование; предоставление других видов услуг; здравоохранение и предоставление социальной помощи; искусство, спорт, развлечения и отдых; временное размещение и организация питания.

Структура прямых инвестиций по видам экономической деятельности в Украину из разных стран мира показала, что наибольшее движение капитала почти по всем отраслям экономики в 2016 году обеспечивал Кипр. Это свидетельствует не только о лидерстве данного островного государства относительно инвестирования в Украину, но и о вытеснении им инвестиций других зарубежных стран.

Значительную долю прямых инвестиций в определенные виды экономической деятельности составили также вложения Нидерландов, Российской Федерации, Венгрии, Республики Молдовы, Германии и Виргинских островов (Брит.). Меньше прямых инвестиций от различных стран мира получил такой вид экономической деятельности в Украине как "образование".

По объему прямых инвестиций из Украины в страны мира лидером среди видов экономической деятельности была "профессиональная, научная и техническая деятельность". Размещение инвестиций за границу в другие виды экономической деятельности в 2016 году соответственно было незначительным. В общем больше средств по видам экономической деятельности было инвестировано в промышленность Российской Федерации; в операции с недвижимым имуществом на Кипре; финансовую и страховую деятельность Латвии.

Анализ процесса иностранного инвестирования позволил определить проблемы, которые сейчас препятствуют эффективному международному движению капитала, и сформировать инструменты

[1] e-mail: natalka2302@yahoo.com
[2] e-mail: nataliya.koretska@gmail.com

улучшения инвестиционного климата Украины, повышения уровня ее инвестиционной привлекательности.

Ключевые слова: иностранное инвестирование, прямые иностранные инвестиции, экономика, виды экономической деятельности, стратегии содействия привлечению иностранных инвестиций, страны-инвесторы, Украина.

Abstract

Foreign investment are essential for an expanded reproduction of the Ukrainian economy, the development of types of economic activity, and increasing their competitiveness.

The article studies that during 2009–2016, the dynamics of direct investment in Ukraine had virtually a linear relationship with the nominal GDP, indicating a direct relationship between these indicators.

It was found that the volume of direct investments into the economy of Ukraine in 2009–2016 increased by 1.9%. And to the investor countries, which accounted for more than 75% of the total volume of investments, included: Cyprus, the Netherlands, Germany, the Russian Federation, the United Kingdom, Austria, France, the Virgin Islands (BRITAIN) and the USA. At that, the main investor was Cyprus.

If in Ukraine from different countries came in 2017, $39.7 billion, then Ukraine invested $6.3 billion in 47 countries of the world economy. At the same time, Cyprus was the main recipient of investments, suggesting that almost $ 10 billion of Cypriot investment in Ukraine was a significant percentage of the money from Ukraine.

The tendencies of investment by types of economic activity were analyzed and it was found that during 2009–2016 the volume of direct investments into Ukraine decreased by 3.4%. In general, the concentration of direct investment was observed in financial and insurance activities, industry, wholesale and retail trade, repair of motor vehicles and motorcycles and, conversely, their lack of – in public administration and defense, compulsory social insurance; education; provision of other types of services; health care and social assistance; art, sports, entertainment and recreation, and temporary placement and catering.

The structure of direct investments by types of economic activity in Ukraine from different countries of the world was investigated, which showed that the largest direct investment of almost all types of economic activity in 2016 was provided by Cyprus. This is evidence not only of the leadership of this island state for direct investment in various types of economic activity in Ukraine, but also about the displacement of investments by other foreign countries.

A significant share of direct investment in certain types of economic activity was made by the Netherlands, the Russian Federation, Hungary, the Republic of Moldova and Germany and the Virgin Islands (Brit.). The smallest direct investment from different countries of the world received this kind of economic activity in Ukraine as "education".

According to the volume of direct investments from Ukraine to the countries of the world, "the professional, scientific and technical activity" was the undisputed leader among the types of economic activity. The placement of investments abroad in other types of economic activity in 2016 was insignificant. In general, the largest amount of funds by type of economic activity was invested in the Russian Federation industry; real estate operations in Cyprus and financial and insurance activities in Latvia.

The analysis of the foreign investment process allowed to identify problems that currently impede the attraction of investments from different countries of the world and to create tools for improving the investment climate in Ukraine and raising its level of investment attractiveness in the international capital movement system.

Key words: foreign investment, foreign direct investment, economy, types of economic activity, foreign investment attraction strategies, investor countries.

Привлечение инвестиционных ресурсов является одним из важнейших условий успешного развития экономики любой страны мира. Только благодаря интенсивному движению инвестиций (особенно иностранных) можно обеспечить структурные сдвиги в экономике, рост технического прогресса, качественные показатели хозяйственной деятельности, что, в свою очередь, будет способствовать эффективному функционированию экономики страны в целом. Именно поэтому вопрос иностранного инвестирования является очень актуальным.

Проблемы привлечения иностранных инвестиций в экономику страны исследовали В. Щербина, А. Винник, Л. Диденко, В. Кривоус, В. Луць, И. Матюшенко, В. Милаш, В. Худавердиева, Л. Шик и другие. В то же время, отдавая должное их научным наработкам, следует заметить, что постоянные негативные экономические изменения в Украине не способствуют созданию благоприятных инвестиционных условий и повышению эффективности привлечения иностранных инвестиций в экономику страны, что требует дальнейшего аналитического исследования иностранного инвестирования в Украину и совершенствования управления данным процессом.

Иностранное инвестирование имеет важное значение для расширенного воспроизводства экономики страны, развития видов экономической деятельности, повышение уровня их конкурентоспособности. Этот процесс способствует внедрению новых технологий, обновлению изношенных основных производственных фондов, повышению экономической активности населения, созданию новых рабочих мест, а иногда и целых производственных отраслей национальной экономики, что, в свою очередь, определяет инвестиционный потенциал страны.

Определение влияния иностранных инвестиций на экономику страны возможно при анализе его взаимодействия с ВВП (рис. 1).

Как видим, в период 2009–2012 годов объемы прямых инвестиций в Украину увеличивались, а уже в 2013 году по сравнению с предыдущим годом они уменьшились на 24,2%. Причинами такого спада были временная оккупация территории АР Крым, Севастополя, военные действия на востоке страны, недоверие к судебной системе, отсутствие постоянных правил и инфраструктуры для ведения бизнеса и т. д.

Рис. 1. Динамика объемов прямых инвестиций в Украину и ВВП в течение 2009–2016 годов (по состоянию на 01.01.), млрд долл США*

* сформировано на основе данных источника: [1]

В общем в течении анализируемого периода динамика объемов прямых инвестиций в Украину имела фактически линейную связь с размером номинального ВВП. То есть существовала прямая зависимость между показателями: снижение инвестиций приводило к снижению ВВП.

Стоит отметить, что если в украинскую экономику из разных стран мира в 2016 году поступило 39,7 млрд долл США, то Украина в экономику 47 стран мира вложила 6,3 млрд долл США (в 26 стран Европы, 14 стран Азии, 2 страны Африки и 5 стран Америки) (рис. 2).

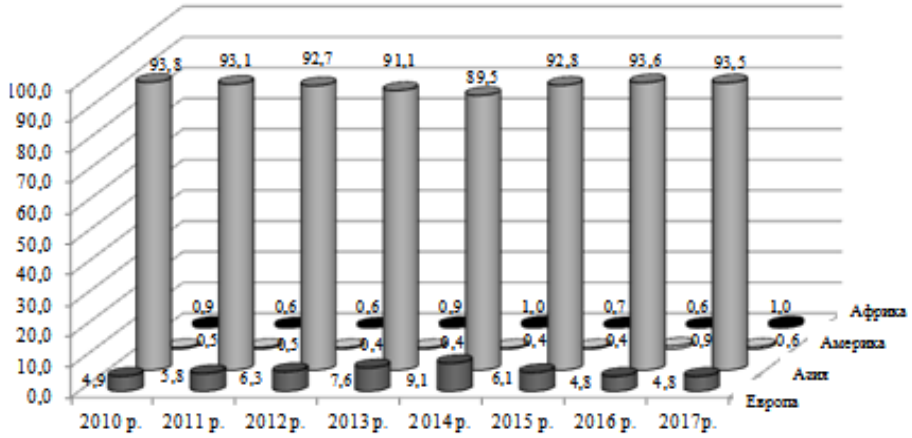


Рис. 2. Прямые инвестиции из Украины в экономику разных частей света в течение 2009–2016 годов (по состоянию на 01.01.), в % к общему объему*

* сформировано на основе данных источника: [1]

Анализ иностранных инвестиций предполагает анализ основных стран-инвесторов, которые размещают свои активы в Украине в качестве прямых инвестиций (табл. 1).

Как видно из данных табл. 1, объемы прямых инвестиций в экономику Украины в период 2009–2016 годов выросли на 729,9 млрд долл США или на 1,9%.

Странами-инвесторами, на которые приходилось более 75% общего объема прямых иностранных инвестиций, были: Кипр, Нидерланды, Германия, Великобритания, Австрия, Российская Федерация, Франция, Виргинские Острова (Брит.) и США.

Германия, Великобритания, Российская Федерация, Виргинские Острова (Брит.) и США продолжили наращивать объемы прямых инвестиций в Украину. Среди них за период 2015–2016 годов наибольший рост инвестиций продемонстрировала Российская Федерация – с 3036,9 до 4349,8 млрд долл США, что составляет 1312,9 млрд долл США или 43,2%. Итак, Россия вышла на показатели, которые выше тех, которые предшествовали началу войны (в 2012 году было инвестировано в страну 3,1 млрд долл США).

Относительно Виргинских островов (Брит.), то объемы их прямых инвестиций в Украину, начиная с 2013 года, сокращались. Однако 2016 год по сравнению с 2015 годом показал незначительный прирост – 3%.

Объемы инвестиций США в Украину постоянно колебались. И в 2016 году они составляли почти 699 млн долл США, что на 10,2% больше по сравнению с 2015 годом.

Остальные страны мира вложила в Украину в 2016 году 11,2 млрд долл США, что составляло 28,3% общего объема прямых иностранных инвестиций и почти на 10,7 млрд долл США больше по сравнению с 2015 годом.

Таблица 1

Распределение прямых инвестиций (акционерного капитала) в Украине по основным странам-инвесторам (в % к общему объему) в течение 2009–2016 годов *

Страны мира	Объемы инвестиций на:																Прирост, 2016 г. /2009 г.	
	01.01.2010 г.		01.01.2011 г.		01.01.2012 г.		01.01.2013 г.		01.01.2014 г.		01.01.2015 г.		01.01.2016 г.		01.01.2017 г.		млн долл США	%
	млн долл США	удельный вес, %	млн долл США	удельный вес, %	млн долл США	удельный вес, %	млн долл США	удельный вес, %	млн долл США	удельный вес, %	млн долл США	удельный вес, %	млн долл США	удельный вес, %	млн долл США	удельный вес, %		
Всего	38992,9	100,0	45370,0	100,0	48197,6	100,0	51705,3	100,0	53704,0	100,0	40725,4	100,0	36154,5	100,0	39719,8	100,0	726,9	1,9
Кипр	8603,1	22,1	9620,5	21,2	12700,8	26,4	15907,7	30,8	17725,6	33,0	12769,4	31,4	10239,5	28,3	9691,6	24,4	1089	12,7
Нидерланды	7461,3	19,1	11389,8	25,1	9323,8	19,3	8727,6	16,9	9007,5	16,8	6986,7	17,2	6184,7	17,1	5753,9	14,5	-1707	-22,9
Германия	6009,6	15,4	5001,2	11,0	5329,8	11,1	4496,3	8,7	2908,4	5,4	2105,2	5,2	1598,2	4,4	1606,6	4,0	-4403	-73,3
Великобритания	2234,1	5,7	2229,9	4,9	2536,4	5,3	2496,9	4,8	2768,2	5,2	2153,4	5,3	1790,3	5,0	2046,3	5,2	-188	-8,4
Российская Федерация	1900,2	4,9	2692,7	5,9	2876,1	6,0	3040,5	5,9	3525,9	6,6	2338,9	5,7	3036,9	8,4	4349,8	11,0	2450	выросли в 2,3 раза
Австрия	1674,7	4,3	1798,9	4,0	2317,5	4,8	2476,9	4,8	2314,0	4,3	1648,7	4,0	1559,8	4,3	1272,8	3,2	-402	-24
Франция	1381,1	3,5	2105,4	4,6	1993,1	4,1	1510,3	2,9	1520,5	2,8	1394,6	3,4	1305,4	3,6	1294,3	3,3	-86,8	-6,3
Виргинские Острова (Брит.)	1283,6	3,3	1384,9	3,1	1580,2	3,3	1888,2	3,7	2275,9	4,2	1988,3	4,9	1715,0	4,7	1766,5	4,4	482,9	37,6
США	1260,0	3,2	1107,6	2,4	966,6	2,0	976,5	1,9	934,7	1,7	701,6	1,7	634,1	1,8	698,8	1,8	-561	-44,5
Другие страны **	7185	18,4	8039	17,7	8573	17,8	10184	19,7	10723	20,0	8639	21,2	567,6	8091	11239	28,3	4054	56,4

* сформировано на основе данных источника: [1]

** все остальные 136 стран мира, которые не указаны в таблице

Анализ прямых инвестиций (акционерного капитала) в экономику Украины из стран ЕС и наоборот представлен в табл. 2.

Таблица 2

Анализ инвестирования из стран ЕС в экономику Украины

Страны ЕС	Объем прямых инвестиций (млн долл США) на 01.10.2017 г.	в % к итогу	Объем прямых инвестиций (млн долл США) на 01.10.2017 г.	в % к итогу
Всего из стран ЕС-28	28126,9	100,0	6099,2	97,3
Кипр	10201,5	36,3	5932,8	-
Нидерланды	6560,7	23,3	-	-
Великобритания	2193,0	7,8	-	-
Германия	1819,9	6,5	-	-
Франция	1355,6	4,8	-	-
Австрия	1344,5	4,8	-	-
Люксембург	979,4	3,5	-	-
Венгрия	804,9	2,9	-	-
Польша	800,2	2,8	-	-
Латвия	-	-	76,5	1,3
Другие страны ЕС	2067,2	7,3	89,9	1,4
Всего по Украине	39719,8	х	6348,5	х

* сформировано на основе данных источника: [1]

** без учета временно оккупированной территории Автономной Республики Крым и Севастополя и части зоны проведения антитеррористической операции

Основным инвестором в течении анализируемого периода был Кипр, объемы инвестирования которого за 2016 год составили 24,4% от общего объема инвестиций, вложенных всеми странами мира в украинскую экономику. Нидерланды являются второй страной по объему прямых инвестиций в экономику Украины (вложила 14,5%). Однако, стоит отметить, что эти страны сократили свои активы в Украине по сравнению с прошлым годом (соответственно на 574,9 и 430,8 млрд долл США). Аналогичная ситуация сложилась и с некоторыми другими странами: объемы австрийского и французского капитала в 2016 году сократились по сравнению с 2015 годом на 287 и 11,1 млрд долл США соответственно.

Страны, которые являются членами Европейского Союза, по состоянию на 01.10.2017 года вложили в экономику Украины прямых инвестиций 28,1 млрд долл США. При этом нужно зазначить, что руководители министерст экономики Германии, Италии и Франции предлагают ограничить деятельность инвесторов из стран, не входящих в Европейский союз, в связи с опасениями относительно возможной перепродажи европейских инновационных технологий. Они предлагают наделить страны – члены ЕС правом блокировать иностранные инвестиции или вводить в их отношении ограничения, если они несут угрозу государственной безопасности и общественному порядку, обеспечив этим дополнительную защиту.

Относительно инвестиций с Украины, то основной страной-получателем капитала был Кипр – 93,5%. И здесь можно предположить, что часть капитала, которая экспортировалась из Украины для уклонения от уплаты налогов, возвращалась в виде иностранных инвестиций с Кипра [2, с. 19] (в 2016 году из 10 млрд долл США кипрских инвестиций в Украину значительный процент составляли деньги из Украины (поступило более 5,9 млрд долл США).

Проанализировав тенденции инвестирования от основных стран-инвесторов, сосредоточим внимание на детальном исследовании отраслевой структуры и динамики изменений (табл. 3).

Данные табл. 3 свидетельствуют, что в течение 2009–2016 годов объем прямых инвестиций (акционерного капитала) в Украине по видам экономической деятельности сократился на 1337,4 млрд долл США или на 3,4%. Однако, стоит отметить, что их объем в 2016 году по сравнению с предыдущим годом вырос на 1,5 млрд долл США (почти на 4,2%).

Всего за анализируемый период падение инвестиций в экономику Украины произошло по следующим видам экономической деятельности: сельское, лесное и рыбное хозяйство; промышленность; строительство; временное размещение и организация питания; образование; здравоохранение и предоставление социальной помощи; искусство, спорт, развлечения и отдых. Данная ситуация обусловлена рядом дестабилизирующих факторов: экономической нестабильностью, военным конфликтом, дефицитом кредитных ресурсов, что приводит к снижению затрат на обновление производственного потенциала, к торможению внедрения инновационных технологий и исключает любые позитивные сдвиги относительно расширенного воспроизводства экономики страны.

Наряду с этим следует отметить, что доля прямых иностранных инвестиций по видам экономической деятельности остается почти неизменной (см. табл. 2). Так из года в год наблюдалась их концентрация в финансовой и страховой деятельности (в 2016 году – 27,4%); промышленности (в 2016 году – 25,4%); оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств и мотоциклов (в 2016 году – 14,6%). При этом привлечение инвестиционного капитала в промышленность с 2013 года постоянно сокращалось. Всего их объем сократился более чем на 6,9 млрд долл США или на 42%, а в 2016 году по сравнению с 2015 годом – на 3,5%. Наибольший прирост инвестиций для промышленности в основном обеспечили такие ее отрасли как перерабатывающая промышленность (79,5%) и производство пищевых продуктов, напитков и табачных изделий (5%).

При этом наблюдалась нехватка прямых инвестиций в государственное управление и оборону, обязательное социальное страхование; образование; предоставление других видов услуг; здравоохранение и предоставление социальной помощи; искусство, спорт, развлечения и отдых, временное размещение и организация питания. Такая ситуация снижает эффективность результатов указанных видов экономической деятельности, сдерживает дальнейшее развитие, повышает риски.

Таблица 3

Распределение прямых инвестиций (акционерного капитала) в Украине
по видам экономической деятельности в течение 2009–2016 годов *

Виды экономической деятельности	Объемы инвестиций на:																Прирост, 2016 г. /2009 г.	
	01.01.2010 г.		01.01.2011 г.		01.01.2012 г.		01.01.2013 г.		01.01.2014 г.		01.01.2015 г.		01.01.2016 г.		01.01.2017 г.		млн долл США	%
	млн долл США	удельный вес, %	млн долл США	удельный вес, %	млн долл США	удельный вес, %	млн долл США	удельный вес, %	млн долл США	удельный вес, %	млн долл США	удельный вес, %	млн долл США	удельный вес, %	млн долл США	удельный вес, %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Всего	*38992,9*	*100,0*	*45370,0*	*100,0*	*48197,6*	*100,0*	*51705,3*	*100,0*	*53704,0*	*100,0*	*40725,4*	*100,0*	*36154,5*	*100,0*	*37655,5*	*100,0*	-1337,4	-3,4
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	669,2	1,7	719,5	1,6	725,3	1,5	717,8	1,4	776,9	1,4	617,0	1,5	502,2	1,4	500,1	1,3	-169,1	-25,3
Промышленность	16473,7	42,2	18693,8	41,2	17303,8	35,9	18031,1	34,9	17681,4	32,9	12419,4	30,5	9893,6	27,4	9550,2	25,4	-6923,5	-42,0
Строительство	1082,2	2,8	1111,2	2,4	1176,8	2,4	1408,5	2,7	1580,0	2,9	1301,9	3,2	1104,1	3,1	1074,4	2,9	-7,8	-0,7
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	4341,1	11,1	4681,1	10,3	5346,1	11,1	6070,6	11,7	6807,8	12,7	6037,6	14,8	5247,4	14,5	5485,5	14,6	1144,4	26,4
Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность	923,6	2,4	1027,1	2,3	1073,1	2,2	1427,6	2,8	1535,3	2,9	1355,5	3,3	1088,0	3,0	1054,0	2,8	130,4	14,1
Временное размещение и организация питания	354,1	0,9	353,0	0,8	374,6	0,8	411,5	0,8	446,5	0,8	382,3	0,9	332,6	0,9	326,7	0,9	-27,4	-7,7
Информация и телекоммуникации	1572,3	4,0	1734,9	3,8	1982,7	4,1	1840,4	3,6	1894,7	3,5	1646,2	4,0	2089,4	5,8	2089,3	5,5	517	32,9
Финансовая и страховая деятельность	8 973,2	23,0	11498,3	25,3	12908,1	26,8	13094,9	25,3	12261,4	22,8	8790,3	21,6	8382,0	23,2	10324,4	27,4	1351,2	15,1
Операции с недвижимым имуществом	2371,3	6,1	3045,6	6,7	3508,9	7,3	3878,3	7,5	4768,3	8,9	3 979,4	9,8	3882,1	10,7	3670,6	9,7	1299,3	54,8

Продолж. табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Профессиональная, научная и техническая деятельность	1 133,1	2,9	1 182,0	2,6	2 072,5	4,3	2 831,0	5,5	4 006,8	7,5	2 634,5	6,5	2 222,6	6,1	2 196,2	5,8	1063,1	93,8
Деятельность в сфере административного и вспомогательного обслуживания	872,1	2,2	1 110,8	2,4	1 480,3	3,1	1 760,4	3,4	1 686,9	3,1	1 340,2	3,3	1 222,7	3,4	1 188,3	3,2	316,2	36,3
Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование	0,1	0,001	0,1	0,001	0,1	0,001	0,1	0,001	0,1	0,001	0,1	0,001	**	**	**	**	**	**
Образование	25,9	0,069	7,6	0,019	6,7	0,01	9,1	0,009	12,0	0,019	10,7	0,029	16,0	0,09	24,1	0,08	-1,8	-6,9
Здравоохранение и предоставление социальной помощи	49,8	0,16	50,7	0,15	50,4	0,099	59,3	0,05	59,9	0,11	50,7	0,15	44,0	0,11	45,7	0,11	-4,1	-8,2
Искусство, спорт, развлечения и отдых	122,4	0,37	130,9	0,31	155,2	0,32	138,7	0,24	157,0	0,32	141,0	0,35	112,5	0,3	110,4	0,31	-12	-9,8
Предоставление других видов услуг	28,5	0,1	23,5	0,12	33,0	0,07	26,1	0,1	28,9	0,15	18,4	0,09	**	**	**	**	**	**

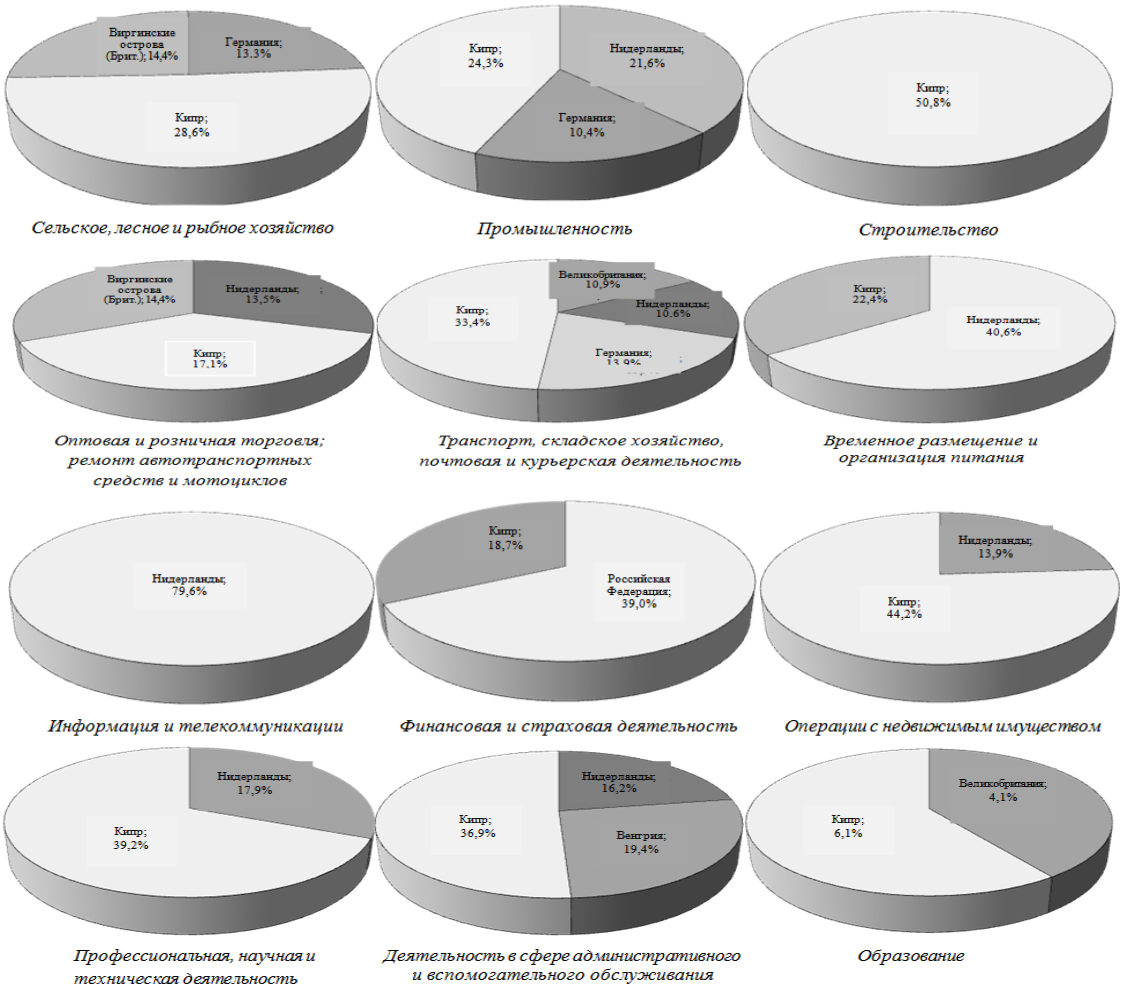
* сформировано на основе данных источников: [1; 3, 4]

** данные не публикуются в целях обеспечения выполнения требований Закона Украины "О государственной статистике" конфиденциальности информации

*** данные приводятся без учета временно оккупированной территории Автономной Республики Крым и Севастополя, а также части зоны проведения антитеррористической операции (2014–2016 годы)

Исследуем структуру прямых инвестиций по видам экономической деятельности в Украине из разных стран мира (рис. 3).

Как видим, наибольшее движение прямых инвестиций в 2017 году почти по всем видам экономической деятельности (кроме "временное размещение и организация питания"; "информация и телекоммуникации"; "финансовая и страховая деятельность", "здравоохранение и предоставление социальной помощи") обеспечивал Кипр. Это свидетельствует не только о лидерстве данного островного государства относительно прямых инвестиций в различные виды экономической деятельности в Украине, но и о вытеснении ею инвестиций других зарубежных стран.



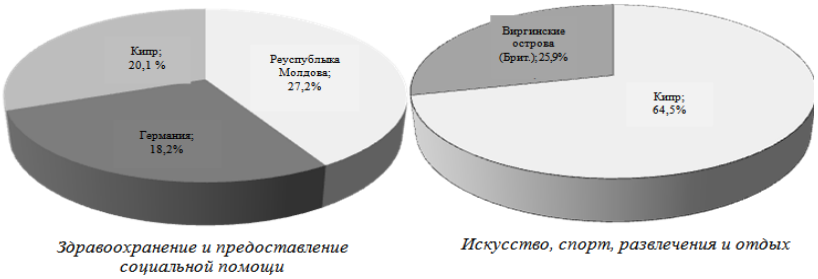


Рис. 3. Структура размещенных инвестиций по видам экономической деятельности Украины в разрезе крупнейших стран-инвесторов по состоянию на сентябрь 2017 года, % *

* сформировано на основе данных источника: [3]

** данные не публикуются в целях обеспечения выполнения требований Закона Украины "О государственной статистике" конфиденциальности информации

Значительную долю прямых инвестиций составляли также вложения Нидерландов (во временное размещение и организацию питания; промышленность, информацию и телекоммуникации). Высокими процентами инвестиций в виды экономической деятельности характеризовалась и Российская Федерация (финансовая и страховая деятельность), Венгрия (деятельность в сфере административного и вспомогательного обслуживания), Республика Молдова и Германия (здравоохранение и предоставление социальной помощи) и Виргинские Острова (Брит.) (искусство, спорт, развлечения и отдых). Наименший объем инвестиций от различных стран мира получил такой вид экономической деятельности в Украине как "образование".

В общем рассмотрение структуры прямых инвестиций в Украину свидетельствует о существовании значительного расслоения по качеству и объемам привлеченного капитала, поскольку он направлен в высокорентабельные виды экономической деятельности, которые гарантируют быструю отдачу, слабое привлечение в производственные проекты и не являются приоритетными для развития национальной экономики, что соответственно не способствует реализации их конкурентных преимуществ [2, с. 20].

Объемы прямых инвестиций (акционерного капитала) из Украины в страны мира по видам экономической деятельности представлены на рис. 4.

Согласно данным рис. 4 по объему прямых инвестиций из Украины в зарубежные страны лидером среди видов экономической деятельности была "профессиональная, научная и техническая деятельность" (с 6348,5 млрд долл США всего объема инвестиций в данный вид экономической деятельности было инвестировано 5977,9 млрд долл США). Размещение инвестиций за границу в другие виды экономической деятельности в 2017 году соответственно было незначительным (370,6 млрд долл США или 5,84%).

Наибольше средств по видам экономической деятельности было инвестировано в промышленность Российской Федерации операции с недвижимым имуществом на Кипре; финансовую и страховую деятельность Латвии (соответственно 35,1%; 58,5% и 89,0% от общего объема инвестиций в указанный вид экономической деятельности). Стоит отметить, что по многим видам экономической деятельности отсутствуют данные в связи с соблюдением конфиденциальности информации.

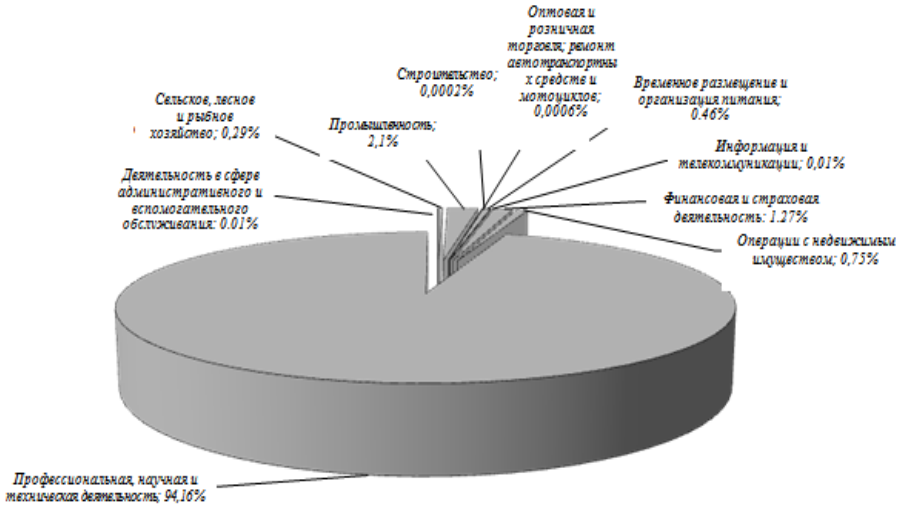


Рис. 4. Распределение прямых инвестиций (акционерного капитала) из Украины в страны мира по видам экономической деятельности по состоянию на 01.10.2017 года, % *

* сформировано на основе данных источника: [3]

** данные по некоторым видам экономической деятельности не публикуются в целях обеспечения выполнения требований Закона Украины "О государственной статистике" конфиденциальности информации

Обзор структуры прямых инвестиций по видам экономической деятельности, размещенных в других странах мира, показал, что отечественный акционерный капитал не заинтересован в инвестировании отраслей экономики, определяющее благосостояние любой страны, в то время как иностранный акционерный капитал преимущественно из островных стран быстрыми темпами осваивает передовые отрасли экономики Украины.

Все выше указанное позволило сформировать инструменты мотивации для привлечения инвестиций в экономику Украины [2, с. 20–21]: рекламно-пропагандистская компания – представление субъектами управления проектов для инвестиционных вложений в виды экономической деятельности в соответствии с ожидаемыми льготными режимами для налогообложения; установление рычагов легализации капитала; частичное освобождение от уплаты налогов сроком на 5 лет, если инвестиции будут направлены в приоритетные виды экономической деятельности и т. д.

В целом, состояние инвестиционной привлекательности Украины сейчас остается неудовлетворительным, а инвестиционный климат – рискованным. Поэтому улучшение этих показателей остается стратегически важной задачей, от решения которой зависит динамика социально-экономического развития и модернизация национальной экономики.

Согласно рейтингу инвестиционной привлекательности в 2016 году Украина заняла 130-е место из 174 стран, опустившись на 41 позицию [4]. Основными причинами такого снижения является политическая нестабильность; коррупция на всех уровнях власти и непрозрачность процедур принятия ими решений; высокая инфляция; существенное налоговое бремя; недоступность долгосрочных кредитов; недееспособность механизмов обеспечения рыночных прав и свобод инвесторов, низкий уровень их защиты; военные действия, что влечет значительный отток капиталов из страны [5; 6, с. 169; 7, с. 263].

И хотя сейчас реформы по улучшению инвестиционной привлекательности страны заявлены, но на самом деле они не проводятся, что и является одной из обоснованных причин, по которой Украину за рубежом рассматривают как зону повышенного риска для долгосрочных инвестиций. А это требует проведения в Украине в краткосрочном периоде эффективных реформ с целью обеспечения устойчивого развития страны, создание благополучных условий для граждан, укрепления их прав и свобод (рис. 5).

Рис. 5. Инвестиционный менеджмент международного движения капиталов*

* сформировано авторами

Считаем, решение проблем, которые сейчас препятствуют обеспечению эффективного процесса иностранного инвестирования, позволит улучшить инвестиционный климат Украины и повысить уровень ее инвестиционной привлекательности в системе международного движения капиталов.

Список литературы

[1] *Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України* // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua

[2] Різник, Н. С. (2012) *Регіональний менеджмент детінізації економіки*, автореф. дис ... д-ра екон. наук: 08.00.05, 37.

[3] *Статистичний бюлетень "Інвестиції зовнішньоекономічної діяльності України"* (2017).

[4] *BDO INTERNATIONAL BUSINESS COMPASS* // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.bdo-ibc.com/index/global-comparison/overall-index/

[5] *Рейтинг інвестиційної привабливості: Україна котиться вниз* // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://forbes.net.ua/ua/opinions/1421796-rejting-investicijnoyi-privablivosti-ukrayina-kotitsya-vniz

[6] Третяк, Н. (2013) *Фактори формування інвестиційного клімату в Україні*, Фінансовий простір, 165–170.

[7] Крихівська, Н. О., Чернишова, Г. М. (2017) *Інвестиційна привабливість України: основні проблеми та шляхи їх вирішення*, Економіка і суспільство, 260–264.

Bibliography

[1] *Ofitsiinyi veb-sait Derzhavnoho komitetu statystyky Ukrainy* // [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://ukrstat.gov.ua

[2] Riznyk, N. S. (2012) *Rehionalnyi menedzhment detinizatsii ekonomiky,* avtoref. dys ... d-ra ekon. nauk: 08.00.05 / Nataliia Stepanivna Riznyk, 37.

[3] *Statystychnyi biuleten "Investytsii zovnishnoekonomichnoi diialnosti Ukrainy"* (2017).

[4] *BDO INTERNATIONAL BUSINESS COMPASS* // [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : https://www.bdo-ibc.com/index/global-comparison/overall-index/

[5] *Reitynh investytsiinoi pryvablyvosti: Ukraina kotytsia vnyz* // [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://forbes.net.ua/ua/opinions/1421796-rejting-investicijnoyi-privablivosti-ukrayina-kotitsya-vniz

[6] Tretiak, N. (2013) *Faktory formuvannia investytsiinoho klimatu v Ukraini*, Finansovyi prostir, 165–170.

[7] Krykhivska. N. O., Chernyshova, H. M. (2017) *Investytsiina pryvablyvist Ukrainy: osnovni problemy ta shliakhy yikh vyrishennia*, Ekonomika i suspilstvo, 260–264.

КАПИТАЛИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ОСНОВА ФИНАНСОВОЙ СТАБИЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой финансов, банковской деятельности и страхования Ирина Вахович[1],
Кандидат экономических наук, доцент кафедры предпринимательства, торговли и биржевой деятельности Ирина Каминская[2],
Кандидат экономических наук, доцент кафедры предпринимательства, торговли и биржевой деятельности Ольга Мишко[3],
Луцкий национальный технический университет, Украина

Аннотация

Исследование посвящено сложным и многоаспектным процессам капитализации предприятий, в результате которой происходит экономический рост.

Финансовая стабильность региональной экономики основывается на достаточности и стабильном кругообороте финансовых ресурсов предприятий региона, что в свою очередь зависят от уровня их капитализации.

Методологической основой исследования послужили наработки с экономических наук относительно развития региональной экономики, предпринимательства, экономики и финансов предприятия.

В статье обобщены подходы к трактовке и предложено авторское определение категории "капитализация предприятия". На основании проведенного теоретического анализа определено сущность капитализации предприятия. Установлено ключевые характеристики капитализации предприятия. Систематизированы подходы ученых к классификации видов капитализации предприятия. Предложено авторскую классификацию разновидностей капитализации предприятия. Определены факторы влияния на уровень капитализации предприятия согласно форм ее проявления. Определено влияние капитализации предприятий региона на уровень финансовой стабилизации региональной экономики. Установлено корреляцию признаков и целей капитализации предприятий с целями обеспечения финансовой стабилизации региональной экономики.

Проведенное исследование позволяет системно охарактеризовать и понять сущность, разновидности, значение и роль капитализации предприятий региона в обеспечении финансовой стабилизации региональной экономики.

Abstract

Research is devoted to complex and multifaceted process of capitalization of enterprises at the region which occurs as a result the economic growth.

The financial stability of the regional is based on the sufficiency and stable circulation of financial resources of enterprises in the region, which is depending on the level of their capitalization.

The methodological base of the research was the developments of economic science according to the study of regional economy, entrepreneurship, economics and finance of enterprise.

The approaches to the interpretation of the category of "capitalization of an enterprise" are generalized and author definition of this category is proposed in the article. The essence of capitalization of the enterprise are determined based on the theoretical analysis. The key characteristics of capitalization of the enterprise are established. The scientific approaches to classification of types of capitalization of an enterprise are systematized. The authors approaches to classification of types of capitalization of an enterprise are developed. The factors of influence on the level of capitalization of the enterprise for the basic forms of its manifestation are determined. The influence of capitalization of enterprises of the region on the level of

[1] irina-vaxovitch@lntu.edu.ua
[2] i.pushkarchuk@lntu.edu.ua
[3] o.myshko@lntu.edu.ua

financial stabilization of the regional economy are determined. The correlation between the goals of the capitalization of enterprises and the goals of ensuring the financial stabilization of the regional economy is established.

The conducted research allows to systematically characterize and understand the essence, variety, importance and role of capitalization of the enterprises for financial stability of regional economy.

Обеспечение динамичного развития региональной экономики требует активной реализации новых механизмов, которые бы гарантировали региональную самодостаточность и финансовую стабилизацию. При этом акценты смещаются на уровень предприятий региона, поскольку они являются первичным звеном экономики и основными катализаторами её развития.

Динамичное развитие предприятий региона требует существенного привлечения финансовых ресурсов. В условиях дефицита инвестиционных ресурсов, ограниченности потенциала краткосрочного кредитования, труднодоступности и дороговизны банковского кредитования, ненадлежащего уровня развития лизинговых операций, которые сложились во многих странах и в частности в Украине, для предприятий возникает необходимость поиска дополнительных источников финансирования хозяйственной деятельности. В зарубежной практике хозяйствования приоритетность в решении проблемы финансирования производственно-хозяйственной деятельности предприятий региона предоставляется росту их капитализации [8]. Это обусловлено тем, что капитализация позволяет обеспечить конкурентоспособность, финансовую самостоятельность, платежеспособность, инвестиционную привлекательность предприятий, способствует их выходу на отечественные и зарубежные рынки капитала, а также способствует повышению благосостояние собственников и работников субъектов хозяйствования. Более того уровень капитализации предприятий региона детерминирует и уровень, качество и направленность регионального развития, формируя его финансовую основу. Таким образом, и в реалиях отечественной экономики, повышение капитализации предприятий региона должно стать главным направлением политики регионального развития.

Проблемам теории, методологии, а также практическим вопросам капитализации предприятий уделяется недостаточно внимания украинскими учеными-экономистами, хотя и в последние десятилетие они активизировали свои исследования в данной области. В целом проблематике капитализации предприятия посвятили свои научные труды такие ведущие зарубежные и отечественные исследователи, как О. Абрамов, А. Артеменков, Е. Асатиани, Г. Беккер (*G.Becker*), Д. Бобошко, Н. Брюховецкая, И. Булеев, Д. Волошин, О. Гальцева, М. Дедкова, С. Журавин, Л. Эдвинссон (*L.Edvinsson*), Ш. Идрисов, В. Казинцев, М. Козориз, Ю. Копачьов, М. Лозовая, Т. Малова, М. Мелоун (*M.Malone*), Л. Мельник, В. Медиков, К. Мищенко, О. Молчан, В. Немцев, Ю. Нестеренко, О. Овсянникова, В. Панченко, А. Побурко, М. Потетюева, С. Потетюев, Л. Пронько, Д. Ревуцкий, А. Реук, А. Романова, Л. Рудель, А. Сахаров, Л. Тринка, А. Турыло, Г. Хотинская и другие. Ученые основным образом исследуют сущность, разновидности и методические основы капитализации предприятия. Вместе с тем, остаются открытыми проблемы, вызванные несовершенством теоретический и методологических основ капитализации предприятий і необходимостью унификации и адаптации категориального аппарата к мировой практике.

Стоит отметить, что внимание украинских, российских и белорусских исследователей акцентируется, в основном, на рыночной капитализации предприятия, что является одной из ее форм, которая имеет отношение только к акционерным обществам как одной из организационно-правовых форм предприятий. Это вполне закономерно и объясняется заимствованием мыслей и взглядов ведущих ученых Западной Европы и Америки. Однако, в укра-

инской практике хозяйствования, акционерные общества хотя и являются достаточно распространенной организационно-правовой формой предприятий, но не выполняют своих функций в нужной мере. Также мало освещены в экономической литературе роль и объективная необходимость капитализации предприятий в обеспечении финансовой стабилизации региональной экономики.

Изучение существующих в экономической теории концептуальных подходов к определению капитализации предприятия, позволяет сделать вывод, что на сегодня существует множество подходов к трактовке данной категории (таблица 1). Ученые капитализацию предприятия ассоциируют с процессом, оценкой, финансово-экономическими отношениями, стоимости и показателем. Заметим, что подходы ученых к трактовке капитализации предприятия ограничены объектами их исследований, различными предметными формами воплощения стоимости и формировались под влиянием и в контексте теории наук, составляли круг практических интересов ученых. Некоторые ученые придерживаются одновременно нескольких подходов к трактовке данной категории, таким образом расширяя ее сущность и объект исследований.

Таблица 1

Теоретический анализ подходов ученых к трактовке категории "капитализация предприятия" *

Подходы ученых к трактовке категории "капитализация предприятия"	Ученые	Критический анализ подхода
1	2	3
Капитализация предприятия как процесс преобразования различных ресурсов предприятия в капитал – стоимость, способную превращаться в добавленную стоимость.	И. Бланк [5, с. 132], И. Булеев и другие [7, с. 29], В. Горячук [10], А. Побурко [24, с. 7], М. Потетюева и С. Потетюев [25, с. 227], Л. Рудель [29, 90; 30, с. 128]	В таком подходе суженное понимание этой многоаспектной категории, не учтены все ее аспекты, в частности, определяющий признак самого процесса капитализации – наращивание капитала.
Капитализация предприятия как процесс формирования и накопления капитала предприятия.	В. Андрейчук [3, с. 11], В. Горячук [10], М. Потетюева и С. Потетюев [25, с. 227], Л. Пронько [26, с. 88]	Капитализация не ограничивается указанными исследователями процессами и ее ключевым моментом является наращивание стоимости бизнеса путем повышения прибыльности деятельности.
Капитализация предприятия как процесс повышения стоимости предприятия.	Т. Малова [18], А. Романова [28, с. 102]	Такой подход шире освещал бы смысл капитализации предприятия, если бы исследователи сделали акцент еще на таком ее аспекте, как прирост собственного капитала.
Капитализация предприятия как процесс вложения средств в прибыльные предприятия для получения доходов.	А. Артеменков и другие [4, с. 54]	Неприбыльные предприятия также, как и прибыльные, привлекают инвестиции на развитие и расширение производственно-хозяйственной деятельности, что упущено в рамках данного подхода.

Продолжение таблицы 1

1	2	3
Капитализация предприятия как процесс использования части добавленной стоимости (наращенных доходов, стоимости, прибыли) на расширение производства, или преобразование сформированных доходов на производственное развитие, прирост прибыли, иные цели.	Н. Брюховецкая [6, с. 225], Л. Мельник [21, с. 26], С. Мочерный [22], А. Турило [31, с. 160] и другие	Такой подход несколько суженный, поскольку базируется только на капитализации прибыли, что является одной из форм проявления капитализации предприятия.
Капитализация предприятия как показатель оценки рыночной стоимости предприятия на фондовом рынке, то есть стоимости капитала акционерного общества	В. Медиков и Д. Бобошко [20], Ш. Идрисов [13], А. Абрамов [1, с. 50], А. Грязнова [11, с. 365], А. Романова [28, с. 102]	Такой подход сужает понимание капитализации предприятия к одной из ее форм проявления – рыночной капитализации. Кроме того, в таком толковании возможно применение категории "капитализация" только к предприятиям одной организационно-правовой формы – акционерных обществ, осуществляющих операции на фондовом рынке. Таким образом, такой подход не охватывает предприятия, еще не осуществляют деятельность на фондовом рынке и которые не ставят себе такой цели.
Капитализация предприятия как показатель эффективности бизнес-процессов промышленных корпораций.	Ш. Идрисов [13]	В такой интерпретации возможно применение данной категории только к корпорациям как формы организации предприятий, функционирующих преимущественно в форме публичных акционерных обществ. Также в таком подходе, основным образом, сделан акцент на характеристике капитализации как показателя, не освещает самой сути капитализации как процесса.
Капитализация предприятия как коэффициент, определяемый отношением собственных и привлеченных средств и их долями в валюте баланса.	В. Ковальов [15, с. 144]	Такой подход очень узким. Хотя и согласны, что одним из коэффициентов при оценке уровня капитализации предприятия может быть указанный коэффициент.

Продолжение таблицы 1

1	2	3
Капитализация предприятия как оценка капитала (имущества) предприятия.	И. Булеев и другие [7, 29], Д. Волошин и А. Локтев [9, с. 38], Ш. Идрисов [13], Ю. Нестеренко і Е. Асатиани [22, с. 27], Л. Рудель [29, с. 90; 30, с. 128]	Считаем, некорректно рассматривать капитализацию предприятия как оценочный процесс, ведь уровень капитализации предприятия является результатом оценки. Таким образом, оценка стоимости капитала предприятия является средством установления уровня капитализации. С нашей точки зрения, в рамках данного подхода более правильно рассматривать капитализацию предприятия как процесс наращивания рыночной стоимости бизнеса.
Капитализация предприятия как финансово-экономические отношения между предприятиями по распределению, оценки и направлений использования собственного капитала.	М. Козориз [16, с. 43]	Согласно такому подходу вне поля зрения остались такие процессы, как формирование, воспроизводство и наращивание собственного капитала предприятия, присущие и характеризующие капитализацию, как специфический процесс.
Капитализация предприятия как система экономических отношений по поводу накопления капитала через направление части прибыли на увеличение объемов используемого капитала.	С. Журавин, В. Немцев, М. Лозовая [12, с. 12]	В рамках данного подхода ученые сосредоточили внимание на процессах накопления капитала и игнорировали такие важные процессы, как его распределение и использование. Именно ненадлежащий дальнейшее распределение и неэффективное использование капитала обусловливают декапитализацию предприятия.
Капитализация предприятия как оценка экономической ценности предприятия путем приведения к настоящему времени.	Л. Абалкин [2, с. 165]	В таком подходе капитализация предприятия ассоциируется с оценкой и имеет отношение только к капитализации его прибыли, что сужает понимание такой категории.
Капитализация предприятия как метод оценки стоимости активов предприятия.	Л. Рудель [29, с. 90; 30, с. 128]	С нашей точки зрения, корректно оценку уровня капитализации предприятия рассматривать как метод оценки его стоимости.

* Систематизировано авторами.

Анализируя, систематизируя и обобщая подходы ученых, адаптировав их к реалиям украинской экономики, предлагаем капитализацию предприятия рассматривать как процесс наращивания собственного его капитала и потенциала всеми возможными методами и, прежде всего, путем реинвестирования прибыли, формирования положительного имиджа и надежной репутации, наращивания интеллектуального капитала, выхода на фондовый рынок, с целью обеспечения прироста доходности, динамического развития и расширения

предпринимательской деятельности и на этом основании получения дополнительных социально-экономических выгод (эффектов), что в целом будет способствовать росту стоимости бизнеса. Такая трактовка определяет экономическую сущность, методы и цели капитализации предприятия.

Теоретический анализ работ отечественных и зарубежных ученых показал разнообразие видов капитализации предприятия, а также позволил их систематизировать и классифицировать капитализацию предприятия по совокупности следующих признаков:

1) по форме проявления (по способу инициирования, в зависимости от механизма наращивания собственных источников финансирования) [21, с. 28; 26, с. 227; 32, с. 27; 33, с. 2-3]:

– реальная капитализация предприятия – это процесс хозяйственной деятельности предприятия, что предусматривает привлечение материальных и финансовых ресурсов, в результате чего происходит рост собственного капитала. В более узком смысле – это реинвестирование части прибыли предприятия любой организационно-правовой формы в пополнение реальных активов;

– *маркетинговая капитализация предприятия* – это прирост собственного капитала предприятия за счет нематериальных активов (деловая репутация, патенты, лицензии, торговые марки, "ноу-хау" и т.п.) и активной маркетинговой политики, которая сформировала узнаваемый бренд и торговую марку предприятия, способствуя продвижению его продукции на рынок;

– *рыночная капитализация предприятия* – это рыночная стоимость предприятия, акции которого котируются на фондовой бирже, а таким образом она формируется на фондовом рынке и проявляется ростом рыночного курса корпоративных прав;

2) по направлению воспроизведения процесса производства [21, с. 27]:

- *капитализация факторов производства* – это процесс вовлечения в рыночном обороте всех производственных факторов как средств производства на основании чего формируется их рыночная стоимость;

- *капитализация процесса производства* – выражается в увеличении добавленной стоимости, улучшении финансовых результатов деятельности предприятия;

- *капитализация результатов производства* – это превращение новой стоимости в капитал предприятия;

3) согласно объекту капитализации [16]:

– *капитализация имущества* – это абсолютный прирост имущества капитального характера – внеоборотных активов (например, нематериальных активов);

– *капитализация источников финансирования* – это прирост финансовых ресурсов предприятия из различных источников;

– *капитализация затрат* – перевод части текущих расходов в расходы капитального характера (например, расходы на рекламу);

– *капитализация доходов* – это накопление прибыли для увеличения капитала предприятия;

4) по динамической характеристике [21, с. 28]:

- статическая капитализация предприятия – характеризует накопленный уровень капитализации на дату составления баланса;

- динамическая капитализация предприятия – характеризует изменения (стабильность, положительные или отрицательные изменения) данного процесса;

5) по функциональному признаку [16; 21, с. 28; 26, с. 86]:

– прямая капитализация предприятия – это процесс преобразования ресурсов, привлеченных в производство, в стоимость, которая приносит дополнительную стоимость;

– обратная капитализация предприятия – это процесс преобразования прибавочной стоимости или дохода в капитал;

6) согласно траектории движения [21, с. 28]:

– *растущая капитализация предприятия* – характеризуется стабильным повышением уровня капитализации предприятия;

– *декапитализация предприятия* – характеризуется снижением уровня капитализации предприятия;

7) по уровню реагирования на факторы влияния [21, с. 28]:

– зависимая капитализация предприятия – характеризуется сильным реагированием показателя капитализации на отдельные факторы и его серьезными изменениями в результате воздействия таких факторов;

– условно-независимая (слабозависимая) капитализация предприятия – характеризуется относительной устойчивостью уровня капитализации предприятия и несущественным реагированием на изменение отдельных факторов;

8) по характеру изменений [21, с. 28]:

– стойкая капитализация предприятия – характеризуется стабильной динамикой повышения ее уровня;

– дискретная капитализация предприятия – характеризуется изменчивостью и нестабильностью (ростом, застоем, снижением) ее уровня;

9) в зависимости от момента капитализации [13, с. 14]:

– номинальная капитализация является административно заданной при формировании первичных рынков;

– рыночная капитализация является приобретенной на вторичных рынках;

10) по уровню капитализации [3; 26, с. 87]:

– избыточная (неэффективная) капитализация характеризуется неэффективным использованием денежных ресурсов: свободные средства не инвестируются, не приносят дополнительный доход, а только накапливаются;

– достаточная капитализация;

– недостаточная (тонкая) капитализация возникает тогда, когда финансирование осуществляется за счет заемных средств.

Углубляя проведенное исследование, предлагаем авторскую классификацию разновидностей капитализации предприятия по следующим признакам:

1) зависимо от методов достижения:

– *эффективная капитализация*, которая достигнута путем капитализации прибыли и эффективного ее размещения и использования, формирования положительного имиджа предприятия, эмиссии акций;

– *неэффективная капитализация*, достигнута путем прироста собственного капитала за счет дополнительных взносов владельцев предприятия для обеспечения простого и расширенного воспроизводства и имеет непродолжительный эффект;

2) в зависимости от факторов достижения:

– *эндогенная капитализация* (обусловлена факторами внутреннего происхождения, то есть более рациональным и оптимальным распределением, размещением и использованием прибыли, что определяет реальную капитализацию предприятия);

– *экзогенная капитализация* (происходит под влиянием внешних сил и охватывает маркетинговую и рыночную капитализацию, результаты которой очевидны всем участникам рыночных отношений);

3) по уровню активности:

– *активная капитализация* (базируется на широкомасштабном и полном использовании всех возможных путей повышения уровня реальной, маркетинговой и рыночной капитализации предприятия, полной капитализации чистой прибыли);

– *пассивная капитализация* (характеризуется стихийностью и отсутствием конкретных действий по наращиванию собственного капитала предприятия);

4) в соответствии с формой капитала:

– *капитализация человеческого капитала* (характеризуется ростом роли, производительности труда, благосостояния персонала и повышенной потребностью предприятия в человеческих ресурсах);

– *материальная капитализация* (проявляется в приросте материальных активов предприятия);

– *нематериальная капитализация* (предусматривает наращивание нематериальных активов);

5) в зависимости от периода ее осуществления:

– *стратегическая капитализация* (что является приоритетным путем развития предприятия в его долгосрочной перспективе);

– *тактическая капитализация* (капитализация рассматривается как тактическое мероприятие в конкретный момент времени);

6) в зависимости от применяемых методов капитализации:

– *традиционная капитализация* (базируется на использовании традиционных способов повышения стоимости бизнеса);

– *инновационная капитализация* (предусматривает применение новых подходов, инновационных решений в организации предпринимательской деятельности в результате чего происходит прирост стоимости бизнеса);

7) в зависимости от способа отражения прибыли в финансовой отчетности:

– *открытая капитализация* (базируется на реальном отображении в финансовой отчетности изменений в собственном капитале предприятия);

– *скрытая капитализация* (состоит в сокрытии предприятием получаемых доходов, формировании скрытых резервов и использовании скрываемого прибыли).

Исследуя разновидности капитализации предприятия, прежде всего, необходимо концентрировать внимание на ее формах таких как, рыночная, реальная и маркетинговая капитализация, которые выделяются в соответствии с механизмом наращивания собственных источников финансирования. Основные характеристики капитализации предприятия в зависимости от механизма наращивания собственных источников финансирования предоставлены в таблице 2.

Согласно форм капитализации предприятия, а также предложенной трактовке категории "капитализация предприятия", можем выделить такие ключевые ее характеристики как:

1) прирост собственного капитала предприятия;

2) рост рыночного курса корпоративных прав и наращивание стоимости бизнеса;

3) наращивание нематериальных активов.

Соответственно процесс капитализации предприятия целенаправленный на прирост собственного капитала предприятия, рост рыночного курса корпоративных прав и наращивание стоимости бизнеса, а также на наращивание нематериальных активов субъекта хозяйствования.

Цель капитализации предприятий на региональном уровне с экономических позиций можно определить как максимизацию добавленной стоимости. Но при этом должны учитываться и соблюдаться экологические ограничения касательно состояния природной среды, а также социальные ограничения касательно обеспечения достойного социального уровня благосостояния населения. Такой подход к формированию цели капитализации предприятий на региональном уровне можно выразить исходя из следующего равенства:

Таблица 2

Основные характеристики капитализации предприятия в зависимости от механизма наращивания собственных источников финансирования*

Характеристики	Формы капитализации предприятия		
	реальная капитализация	*маркетинговая капитализация*	*рыночная капитализация*
Объект	Материальные и финансовые ресурсы	Нематериальные активы	Акционерный капитал
Субъекты инициирования	Внутренний менеджмент предприятия, владельцы		Внешние биржевые структуры, руководство
Ключевой признак	Прирост собственного капитала	Наращивание нематериальных активов	Рост рыночного курса корпоративных прав
Инструменты обеспечения	Финансовая, дивидендная, амортизационная, производственная и инвестиционная политики, политика распределения и использования прибыли, политика формирования затрат.	Маркетинговая политика, инновационная политика, политика развития интеллектуального потенциала.	Корпоративная политика, эмиссионная политика, дивидендная политика, производственная политика.
Методы обеспечения	Повышение финансовой состоятельности предприятия. Наращивание производственного потенциала. Оптимизация расходов. Ускорение оборачиваемости капитала. Обеспечение динамичного экономического развития предприятия. Повышение инновационно-инвестиционной активности предприятия.	Активное внедрение инноваций. Наращивания интеллектуального потенциала и активное инвестирование его развития. Формирование положительного имиджа предприятия. Прозрачность и открытость деятельности предприятия. Инновации в виде нематериальных активов. Взаимодействие со СМИ.	Эмиссия ценных бумаг. Обеспечение роста рыночной стоимости акций. Реинжиниринг бизнес-процессов. Продвижение акций на международные рынки. Повышение инвестиционной привлекательности предприятия. "PR-мероприятия". Применение механизма защиты акционеров.

* Источник [17].

$$\begin{cases} EC_{region} = max(VA) \\ E_{real} \le E_{\max allowable}, \\ S_{real} \ge S_{\min allowable} \end{cases} \quad (1)$$

где EC_{region} – цель капитализации предприятий (capitalization of enterprises) на региональном уровне;

VA – добавленная стоимость (*value added*);

E_{real}, $E_{\max allowable}$ – соответственно фактический и предельно допустимый уровни загрязнения экологической сферы региона;

S_{real}, $S_{\min allowable}$ – соответственно фактический и минимально допустимый социальные уровни благосостояния населения региона.

Исходя из этого равенства, можно утверждать, что рост капитализации предприятий региона решает проблемы финансирования его экономического развития, поиска дополни-

тельных источников формирования финансового потенциала. Таким образом, данное равенство отражает, что управление капитализацией предприятий региона направлено на максимизацию валовой добавленной стоимости (*GVA – gross value added*) в долгосрочной перспективе, что по своей сути одновременно и является целевым ориентиром обеспечения финансовой стабилизации региона, как его конкурентного преимущества.

Под финансовой стабилизацией региональной экономики подразумевается равновесное ее состояние, при котором регион способен формировать финансовые ресурсы в достаточном объеме для обеспечения социально-экономического развития, эффективно и оптимально их распределять, размещать и использовать, оперативно реагируя на любые изменения рыночной конъюнктуры.

Корреляция признаков и целей капитализации предприятий с целями обеспечения финансовой стабилизации региональной экономики наглядно демонстрирует таблица 3.

Таблица 3

Корреляция признаков и целей капитализации предприятий
с целями обеспечения финансовой стабилизации региональной экономики*

Признаки капитализации предприятий	Цели и факторы обеспечения финансовой стабилизации социально-экономической системы
1. Прирост собственного капитала предприятия.	а) улучшение финансовой состоятельности и устойчивости предприятий региона; б) прирост валовой добавленной стоимости и валового регионального продукта (валового национального продукта); в) прирост поступлений в местные бюджеты региона и государственный бюджет, опережающий прирост их расходов; г) возможности расширения объемов производства и его диверсификация; д) расширение возможности маневра финансовыми ресурсами, их более рационального использования и большей независимости от внешних источников финансирования.
2. Рост рыночного курса корпоративных прав и на этой основе наращивания стоимости бизнеса.	а) прирост стоимости капитального строительства, доходов населения региона; б) прирост инвестиций в основные средства субъектов хозяйствования региона и т.д.; в) расширение возможностей привлечения с наименьшими затратами инвестиционных ресурсов на развитие производства; г) внешняя интеграция предприятий с зарубежным капиталом и приток иностранной валюты; д) возможность выхода на рынок IPO.
3. Наращивание нематериальных активов.	а) формирование положительного имиджа региональных товаропроизводителей, в частности, и региона в целом; б) расширение как внутрирегионального, так и межрегионального и международного сотрудничества, и кооперации; в) повышение инновационной активности предприятий региона и инновационного развития региональной экономики.

* Авторская разработка.

Именно предпринимательская деятельность и уровень капитализации предприятий оказывают существенное влияние на такие финансово-экономические показатели, как валовой внутренний продукт, поступления в бюджеты всех уровней, объемы иностранных ин-

вестиций, уровень роста промышленности, объемы импорта и экспорта продукции и тому подобное.

Исходя из выше указанного, можно утверждать, что уровень капитализации предприятий на уровне региона, как обобщающий показатель, в целом позволяет делать выводы о:

- эффективности деятельности субъектов хозяйствования регионов;
- масштабе и потенциале социально-экономической системы региона;
- финансовой обеспеченности региона и его субъектов хозяйствования;
- инвестиционной привлекательности региона;
- темпах развития субъектов хозяйствования и региона в целом;
- уровне благосостояния и качества жизни населения региона.

Очевидно, что уровень капитализации предприятий региона является динамичной величиной. На уровень капитализации предприятия влияет множество факторов внешней и внутренней среды предприятия. Систематизируем их за формами капитализации предприятия (таблица 4).

Таблица 4

Факторы влияния на уровень капитализации предприятия*

Разновидность факторов влияния на уровень капитализации предприятия	Факторы влияния на уровень капитализации предприятия согласно разных ее форм		
	реальная капитализация	маркетинговая капитализация	рыночная капитализация
Эндогенные факторы	Уровень получаемой в текущем периоде и ожидаемой в будущем периоде прибыли; финансовая состоятельность предприятия; масштабы деятельности предприятия; уровень и динамичность экономического развития предприятия; имидж предприятия; прозрачность и открытость деятельности предприятия; уровень привлечения международных стандартов корпоративного управления; оборачиваемость совокупных активов предприятия и тому подобное; амортизационная политика; политика формирования расходов; политика распределения и использования прибыли; инвестиционная политика.	Деловая репутация и ее стоимостная оценка (гудвилл); уровень инновационной активности предприятия; уровень интеллектуального потенциала предприятия; инновационная политика предприятия.	Доходность и прибыльность предприятия; величина рыночной стоимости акций, которая определяется на основании торгов на фондовой бирже; оценка фондовым рынком стоимости предприятия; котировка на международных рынках; принадлежность акций предприятия резидентам или нерезидентам страны, что в конечном итоге определяет вероятность вывода иностранного капитала с фондового рынка; направленность, источники формирования и соотношение объемов инвестиций в реальный сектор и на фондовом рынке.

Продолжение

Экзогенные факторы	Экономико-правовые, социально-культурные и инфраструктурные особенности страны (в частности, структура национальной экономики, финансово-экономическая ситуация в стране, транснационализация производства, валовый внутренний продукт, доходность валютных вложений, курс национальной валюты, темп инфляции, величина банковского процента по депозитам и кредитам, уровень развития национального фондового рынка, спекуляции на фондовом рынке).

* Авторская разработка.

Указанные факторы оказывают влияние на уровень капитализации предприятия через регулирование структуры и объемов привлеченных им финансовых ресурсов из различных источников, а потому целесообразно учитывать такие факторы при принятии соответствующих управленческих решений.

Подводя итоги отметим, что стратегическими ориентирами повышения капитализации предприятий регионов в целях обеспечения их финансовой состоятельности есть [27]: формирование благоприятной институциональной среды; развитие интеллектуального потенциала; реструктуризация активов предприятий; развитие рынков факторов производства; развитие инновационной инфраструктуры; формирование производственных кластеров; стимулирование развития предпринимательства, в т.ч. малого и среднего; развитие государственно-частного партнерства; развитие финансового рынка; развитие внутреннего фондового рынка; модернизация оборудования и технологий; развитие межрегиональных продовольственных связей; создание системы кредитования на льготных условиях инвестиционных проектов модернизации оборудования и технологий; создание институтов венчурного финансирования.

Проведенное исследование позволяет системно охарактеризовать и понять сущность, разновидности, значение и роль капитализации предприятий региона **в обеспечении** финансовой стабилизации региональной экономики.

[1] Абрамов, А. Е. (2004). Рыночная капитализация – понятие, показатели и сферы их применения. *Рынок ценных бумаг, 4 (259).* 50–53.

[2] Абалкин, Л. И. (1999). *Экономическая энциклопедия.* Москва: Экономика.

[3] Андрійчук, В. Г. (2007). *Капіталізація сільського господарства: стан та економічне регулювання розвитку*. Ніжин: ТОВ "Вид-во "Аспект-Поліграф".

[4] Артеменков, А. И., Артеменков, И. Л., Михайлец, В. Б. (2007). Дисконтирование: как мы понимаем его при оценках рыночной стоимости. *Вопросы оценки, 2,* 54–57.

[5] Бланк, И. А. (2004). *Финансовый менеджмент*. Киев: Эльга.

[6] Брюховецька, Н. Ю. (2007). Підходи до визначення капіталізації підприємства. *Наукові праці ДонНТУ, Серія: Економіка, 31–1,* 224–229.

[7] Булеев, И. П., Брюховецкая, Н. Е. (2011). *Капитализация предприятий: теория и практика*. Донецк: НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; ДонУЭП.

[8] Вахович, І. М., Пушкарчук, І. М., Мишко, О. А. (2016). Теоретичні засади капіталізації підприємств в умовах структурної модернізації економіки регіону. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України, 6,* 247-252.

[9] Волошин, Д. А., Локтев, А. В. (2009). Расчет капитализации компании и нематериальные активы в ее формировании. *Экономика и производство, 3,* 37–43.

[10] Горячук, В. Ф. (2012). Структурна модель капіталізації економіки. *Ефективна економіка, 8.* Режим доступу http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1325.

[11] Грязнова, А. Г. (2004). *Финансово-кредитный энциклопедический словарь*. Москва: Финансы и статистика.

[12] Журавин, С. Г., Немцев, В. Н., Лозовая, М. В. (2010). Исследование факторов капитализации предприятий черной металлургии. *Управление риском, 2,* 11–16.

[13] Идрисов, Ш. М. (2004). *Направления повышения капитализации российских промышленных корпораций.* (Автореферат дисертации). Москва. Режим доступа http://economy-lib.com/napravleniya-povysheniya-kapitalizatsii-rossiyskih-promyshlennyh-korporatsiy#ixzz3rOrnfogK.

[14] Казинцев, В. В. (2003). *Рыночная капитализация российских промышленных корпораций как фактор повышения экономической эффективности производства.* (Автореферат дисертации). Москва. Режим доступа

http://www.dissercat.com/content/rynochnaya-kapitalizatsiya-rossiiskikh-promyshlennykh-korporatsii-kak-faktor-povysheniya-eko.

[15] Ковалёв, В. В. (1999). *Введение в финансовый менеджмент*. Москва: Финансы и статистика.

[16] Козоріз, М. А. (2007). Роль і функції капіталізації в забезпеченні економічного розвитку суб'єктів господарювання. *Регіональна економіка, 2,* 42–48.

[17] Кривовязюк, І. В., Пушкарчук, І. М., Волинчук, Ю. В. (2017). Капіталізація як основа динамічного розвитку підприємств. *Економічний форум, 1,* 135-144. Режим доступу http://lutsk-ntu.com.ua/sites/default/files/u_nomeri_1_2017.pdf.

[18] Малова, Т. А. (2007). Капитализация в условиях структурных особенностей российской экономики (концептуальный подход). *Аудит и финансовый анализ, 5,* 287–291.

[19] Маркс, К. (1988). *Капитал. Критика политической экономии: in 3 volumes. Volume 1. Процесс производства капитала.* Москва: Политиздат.

[20] Медиков, В. Я., Бобошко, Д. Ю. (2001). Капитализация по-российски. *Менеджмент в России и за рубежом, 5,* 24–28.

[21] Мельник, Л. М. (2009). Конкретизація понять капіталізації підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету, 4, volume 3,* 24–29.

[22] Мочерний, С. В. (200). *Економічна енциклопедія in 3 volumes. Volume 1*. Київ: ВЦ Академія.

[23] Нестеренко, Ю. Н., Асатиани, Е. В. (2003). Возможности расширения сферы применения категории "рыночная капитализация" в условиях экономики России. *Предпринимательство в России: теория и практика: материалы III Чаянов. чтений, Москва, 18 марта 2003 года*, 208–211.

[24] Побурко, О. Я. (2001). *Організація управління капіталізацією господарського комплексу.* (Автореферат дисертації). Львів, 2001.

[25] Потетюєва, М. В., Потетюєв, С. Ю. (2014). Капіталізація як показник ефективного функціонування суб'єкта господарської діяльності в ринковому середовищі. *Збірник наукових праць ДЕТУТ. Серія "Економіка і управління", 28,* 227–237.

[26] Пронько, Л. М. (2011). Сутність капіталізації, її види та напрями здійснення. *Збірник наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки, 2 (53),* 84–88.

[27] Пушкарчук, І. М., Жуковська, О. Р. (2016). Капіталізація підприємств: світова практика та реалії України. *Економічний форум, 3,* 239–245. Режим доступу http://lutsk-ntu.com.ua/sites/default/files/u_nomeri_3_2016.pdf.

[28] Романова, А. Г. (2013). Капитализация активов промышленных предприятий как элемент управления. *Вестник Удмуртского университета, 3*, 100–104.

[29] Рудель, Л. П. (2009). Место капитализации промышленных предприятий в системе стратегического управления социально-экономическим развитием города. *Вестник Челябинского государственного университета, 26(164),* 127–130.

[30] Рудель, Л. П. (2010). Современное понимание и границы употребления дефиниций, отражающих динамику капитализации промышленных предприятий. *Вестник Челябинского государственного университета, 3 (184),* 88–92.

[31] Турило, А. А. (2013). Теоретико-методологічні засади визначення сутності і оцінки капіталізації підприємства. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності, 1, volume 2,* 159–162.

[32] *Хотинская, Г.И. (2006).* Капитализация как фактор укрепления финансовой устойчивости компании. *Финансовый менеджмент, 4,* 26-30.

[33] *Хотинска,я Г.И., Гальцева, Е.В.* (2005).Теория и практика капитализации в условиях рынка. *Собственность и рынок, 9,* 2–5.

FACTORS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF SERVICE SECTOR ENTERPRISES IN POLAND AND UKRAINE

Prof. Doctor of Economic Sciences Liubov Kovalska,
Lutsk National Technical University[1]
Prof. Doctor of Economic Sciences Oksana Polinkevych,
Lesya Ukrainka Eastern National University[2]

Аннотация

Целями статьи было определение факторов инновационного развития сектора услуг в Украине и в Польше, определение влияния новых тенденций развития мирового хозяйства на направления инновационного развития сектора услуг в Украине и Польше. В этом секторе экономики занято более половины работников. Он создает большую часть валовой добавленной стоимости страны. Автор разработал материалы, которые являются причастными развития польской и украинской экономики в 2000-2016 годах. Он отметил, что тенденции инновационного развития существенно не изменились в обеих странах в секторе услуг. Такое предположение основывается на результатах SWOT-анализа, сравнительном анализе. В статье описано сущность сектора услуг в Украине и Польше, представлен сравнительный анализ динамики глобального индекса инновационности, показано влияние сектора услуг на инновационное развитие экономики Украины и Польши, определены факторы инновационного развития предприятий сектора услуг в Польше и на Украине. Выводы и предложения осуществлено относительно возможностей использования опыта Польши в инновационном развитии предприятий сектора услуг на Украине. Установлено, что важнейшим механизмом обеспечения инновационного развития сектора услуг является установление контакта между потребителем и продавцом. Утверждено, что этот контакт должен основываться культуре и высокому уровню образования с обеих сторон. Установлено, что факторы, способствующие инновационному развитию сектора услуг в Польше и на Украине имеют как общие, так и отличительные черты. Развитие Польши и Украины должен опираться на деятельность отечественных предприятий, сбережениях, использовании средств ЕС, ноу-хау других фирм в Польше и на Украине.

Ключевые слова: предприятие, сектор услуг, SWOT-анализ, инновация, Индекс инновационного развития

Abstract

Objectives of the article were defining factors of innovation development of service sector in Ukraine and Poland, determining the impact of new trends of the world economy on areas of innovative development of service sector in Ukraine and Poland. This sector of economy employs more than half of workers. It produces more than half of gross value added in the country. The author of this paper worked on materials that are tangent to the development of Polish and Ukrainian economy in 2000-2016 years. The author noted that the trend of innovative development have not changed significantly in both countries in service sector. This assumption is based on results of SWOT-analysis, comparative analysis. The article describes the essence of service sector in Ukraine and Poland, presents comparative analysis of global dynamics of innovation index, shows the influence of service sector on innovation development of economy of Ukraine and Poland, define factors of innovative development of enterprise in service sector of Poland and Ukraine. Conclusions and recommendations were made regarding to possibilities of using Polish experience in the innovative development of enterprises in service sector of Ukraine. It was established that the most important mechanism for the development of innovative service sector is establishing a contact between the consumer and the seller. It was established that this contact must be based on culture and high level of education on both sides. It was also established that factors that contribute to the innovative development of service sector

[1] kovalska.lyuba@gmail.com
[2] Kravomp@gmail.com

in Poland and Ukraine have both common and distinctive features. The development of Poland and Ukraine should be based on activities of domestic enterprises, savings, the use of EU funds and know-hows of other companies in Poland and Ukraine.
Key words: an enterprise, service sector, SWOT-analysis, innovation, an innovation development index.

1. Introduction

In modern conditions innovative enterprises are centers of world development. They contribute the model of innovative development of economy, based on the change in the structure, tools, processes and performance. The model of innovative development of enterprise means that it should be based on the number of employed in service sector, renewal of equipment. Herewith changes must be not only structural, but also quality. Opportunities of innovative growth are limited in a lack of funding sources, low-skilled workers, lack of production areas and high probability of bankruptcy of an enterprise. Ukraine in comparison with Poland has lower level of socio-economic development. In Poland, companies rarely invest funds in innovative development of productive forces. Basically, companies are oriented in offering quality types of services, but the use of intellectual capital in them is not dominant [1, 18]. In Ukraine, the innovative development of companies is based on technological changes. Not all innovators have enough sources to finance an innovative development. Large and medium-sized enterprises have advantages in implementing innovative projects in comparison with small businesses. Although, innovative activity is not the main goal of management in most enterprises. The main goal of management remains obtaining maximum value of profit at a minimal cost in the shortest time. And it is not related to implementation of innovative projects.

Objectives of an article were defining factors of innovation development of service sector in Ukraine and Poland, determining the impact of new trends of development in the world economy on areas of innovation development of service sector in Ukraine and Poland.

The first part of the article describes the essence of service sector and it was made a comparison of them in Poland and Ukraine. The second part analyzes changes in service sector, the dynamics of innovation development index and the share of service sector in the economy of countries. The third part describes factors of innovative development of service sector in Poland and Ukraine on the basis of comparative analysis. Conclusions are tangent to possibilities of using Polish experience in the innovative development of service sector in enterprises of Ukraine and spreading it to other Ukrainian enterprises.

2. MATERIALS AND RESEARCH METHODOLOGY

The research was made based on data collected for 2000-2016 years. There were used materials of statistical surveys, statistics information of service sector, published by the State Statistics Service of Ukraine, reports and researches of ministries.

It was used a comparative method in analyzing the statistical data. Comparison algorithm consists of following elements: 1) determination of research indexes for a comparative analysis; 2) establishing trends of changes; 3) estimation of possibilities for realization of changes in Ukraine on the basis of the experience of Poland. To realize the objectives of the study was applied a SWOT-analysis, which is a universal method for determining strong and weak sides, initializing risks and chances for innovative development of service sector. The disadvantage of this method is that the SWOT-analysis matrix describes factors which can't be influenced, and those which can be regulated.

3. THE ESSENCE OF SERVICE SECTOR IN POLAND AND UKRAINE

Services are the type of economic activity in which enterprises provide services not only for public, but also to each other [15, s. 3-4]. Within this we can distinguish many sub-sectors, the number of which varies by the influence of using innovations. Service sector itself is very heterogeneous. It was defined in the fifth stage of economic development due to classification of F. Lista, according to which the economy has three sectors: agriculture, industry and service. A characteristic feature of service sector is that its development and share in the economy related to the economic development of the country. The service sector has two functions: economic and non-economic. Economic functions include: tangible and intangible services – services that contribute to the development of productive forces; domestic functions – serve as meeting the needs of society, mainly the public; social functions – services in the social sphere; cultural and educational functions – maintaining the level of culture and education between people; administrative and managerial functions – related to the protection of rights and freedoms of enterprises and people, cultural work; scientific and research functions – related to the development of science and technology. The economic functions of service sector also includes services for creating and regional distribution of national income, the formation of the regional budget and its distribution (services that meet the needs of the region) or the state budget (services that meet the needs of the state). According to the European classification of activity these functions are divided into: foreign affairs, defense activities, legal and security activities, fire safety, social welfare, political and social activities, international activities.

The service sector is dynamic and flexible. So, it easily adapts to changes in the environment, both economic and social. Therefore, the implementation of innovative changes regarding technology and new approaches to the management does not require additional efforts from enterprises which deal with service sector.

In Ukraine, the service sector is divided into two parts: non-financial and financial. Non-financial sector is represented by transport and warehousing, postal and courier activities; temporary accommodation and catering; information and telecommunications; real estate operations; professional, scientific and technical activities; activities in administrative and support services; education; health care and social assistance; arts, sports, entertainment and leisure; other services. The financial sector is represented by banking, insurance and other financial sectors. According to the proposed classification of Peter Nedzel'skyi, Catherine Rihlik, Johanna Markevitch service sector for the performance of functions is divided into 10 types. The results are summarized in Table 1.

Table 1

Classification of service sector according functions

Functions	Type	
	Poland	Ukraine
1	2	3
Tangible and intangible services	+	transport, warehousing, postal and courier activities; temporary accommodation and catering; information and telecommunications
Household	+	wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles; other services
Social	+	health care and social assistance
Cultural and educational	+	education; art, sport, entertainment and leisure
Administrative and organizational	+	activities in the field of administrative and support services; operations with real estate

Continue

1	2	3
Scientifically research	+	professional, scientific and technical activities
Formation of national income	+	financial and insurance activities
Meeting needs of the community	+	public administration and defense, compulsory social insurance
Meeting needs of the state	+	public administration and defense, compulsory social insurance

Source: [15], [2]

Thus, in Ukraine regarding to the experience of Poland, it is appropriate to allocate such functions of the field of service as: I economic (1) functions of tangible and intangible services; (2) domestic and social functions; (3) cultural, educational and scientifically research functions; (4) administrative and organizational functions; II uneconomical (5) functions which meet the needs of the community and the state.

4. ACTUAL STATUS OF SERVICE SECTOR DEVELOPMENT IN UKRAINE AND IN POLAND

In modern conditions the service sector forms the core of economy knowledge and in many aspects defines its main macroeconomic parameters. In most countries we can notice the increase of production volumes of sphere of service and the share in the structure of GDP, increase of the number of employees, grows international trade services. Trends of increasing the share of income from service sector in the GDP structure emerged in some countries even in 60-70 years of the twentieth century. According to the World Bank estimates this estimation is about 68% of world GDP. The level of development of services in countries differs a lot. The difference in this index (share in GDP) and rates of its growth in 30 years permit to divide all countries into four groups (Table. 2).

In Poland in 2011, the share of added value of a service sector equal to 63% in the sector of production and non-production services and only 25% in industry. Moreover, employment in the sector of production and non-production services in 2011 increased to 56.4% of all workers, while in 1989 it was 35.5%. In industry, this index in 1989 was 29% and in 2011 was 20.5% [21]. Thus, in Poland after EU accession has changed the structure of employment and producing of added value.

Table 2

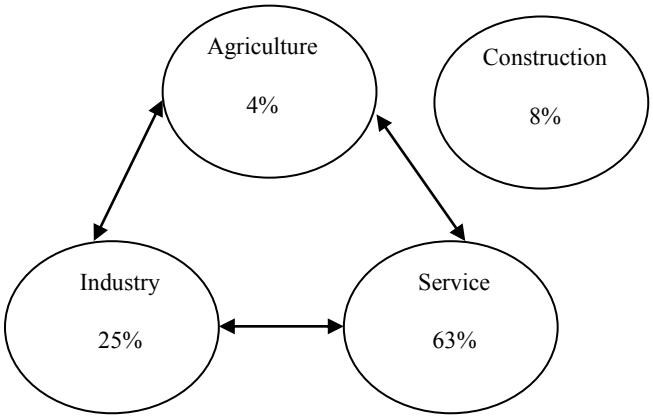
The level of service industries development in countries (due to a share in GDP)

Group	Countries	The share of income in service industries in GDP,%
I	USA, Belgium, Great Britain, Netherland, France	70
II	Australia, Finland, Italy, Spain, Poland	60–70
III	Norway, Morocco, Chile, Costa-Rica, Ukraine	50–60
IV	Ghana, Botswana, Mali	Less than 50

Source: [3], [2]

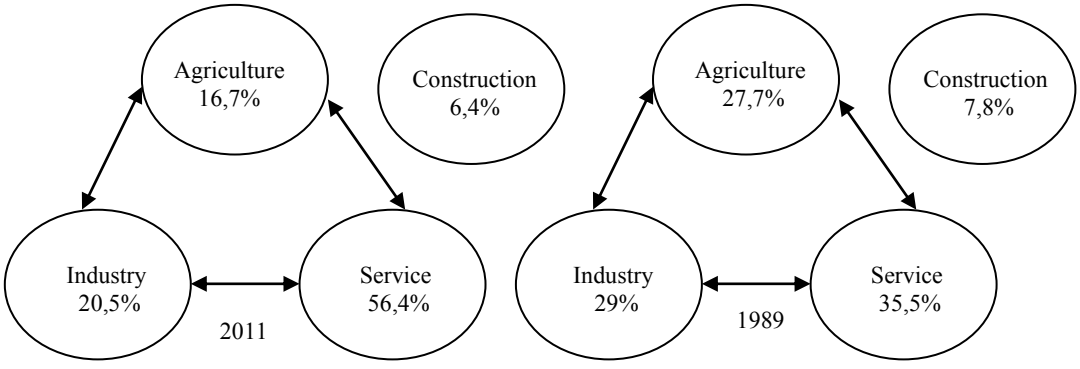
The service sector in the statistics is defined ambiguously. By 2014, wholesale and retail trade, repair of motor vehicles and motorcycles, transportation and warehousing, postal and courier activities; temporary accommodation and catering; information and telecommunications; real estate operations; professional, scientific and technical activities; activities in administrative and support services; education; health care and social assistance; arts, sports, entertainment and leisure; financial and insurance activities; other services were added to service sector. After 2014 there were not include wholesale and retail trade and repair of motor vehicles and motorcycles. In the process of statistical surveys service sector also consists of sections H-N, R, S by NACE 2010, highlighting section K (finance and insurance activities). It does not take into account services of the state administration and defense, compulsory social security (O), education (P), health care and social assistance (Q) [2].

According to shown above calculated indexes of weights and structure of service sector are distinguished not only by quality factor, but also quantitatively. If you follow the methodology of division economy by sectors [15, 22], then it should include all areas that do not belong to agriculture and industry (Figure 1-4).



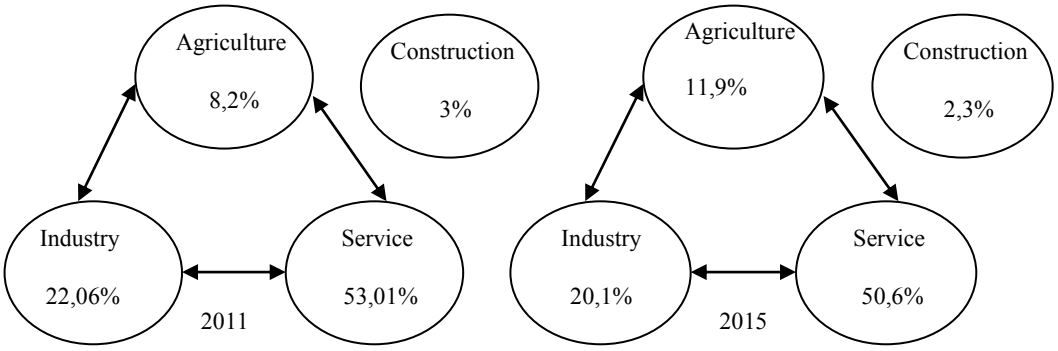
Source: worked on the basis of data of State Statistics Service

Figure 1. The share of service sector in added value in Poland in 2011



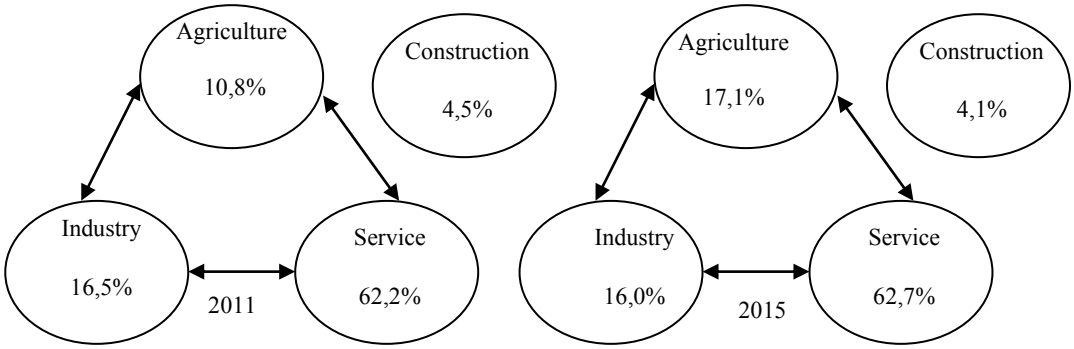
Source: worked on the basis of data of State Statistics Service of Poland

Figure 2. The share of employment in service sector aged 15-70 in Poland in 1989 and 2011



Source: worked on the basis of data of State Statistics Service of Ukraine

Figure 3. The share of service sector in added value in Ukraine in 2011 and 2015



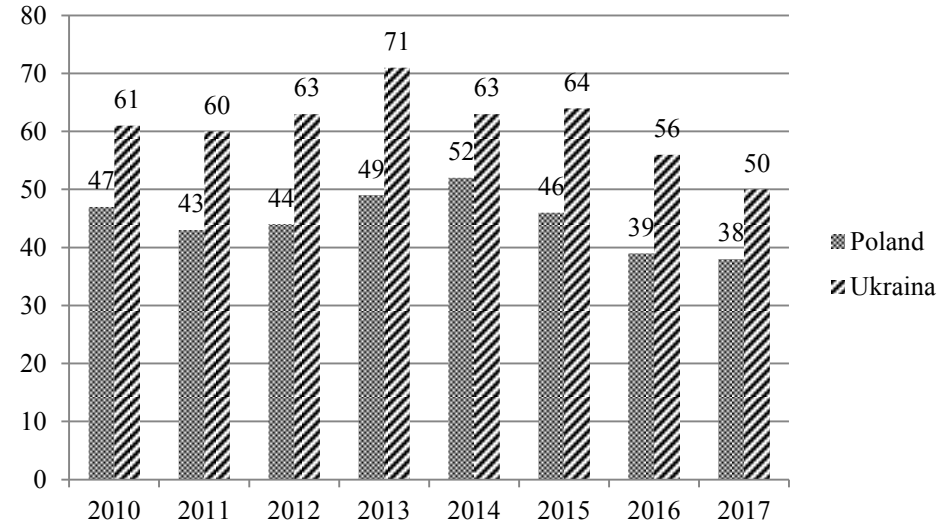
Source: worked on the basis of data of State Statistics Service

Figure 4. The share of employment in service sector aged 15-70 in Ukraine in 2011 and 2015

In Ukraine, as in Poland, there is a tendency, when the share of employed people in service sector is more than in industry, agriculture and construction. The share of services in gross added value is also higher than in other types of economic activities. However, in 2011, the productivity of workers employed in service sector was lower than in Poland up to 10% at higher employment by 5.8%. This imbalance is the limiting factor in the formation of an innovative economic model.

It should be noted that in Poland the global innovation index is higher than in Ukraine. This data is demonstrated on Figure 5.

Thus, according to innovation index Ukraine in 2017 stands lower than Poland up to 12 positions, in 2016 – 17 positions, in 2015 – 18 positions, in 2014 – 11 positions, in 2013 – 22 positions, in 2012 – 19 positions, in 2011 – 17 positions, in 2010 – 14 positions. Thus, in 2015 compared to 2010 we can observe negative trend of reduction of the level of innovation in Ukraine, when in Poland this level increased by one position.



Source: [4], [5], [6], [7], [8], [11]

Figure 5. The global innovation index in Poland and in Ukraine in 2010-2017

5. RESEARCH CONCLUSIONS

5.1. CHARACTERISTICS OF INNOVATION DEVELOPMENT IN POLAND

Innovation policy refers to activities of government authorities, and based on establishment, functioning and use of innovations. In 80th XX century innovation policy has become a major element of social and economic development of the economy (overcoming the economic downturn). In 90th XX century innovation policy was the basis for building a model of innovative economy. In the early XX century in EU innovations were spread on all sectors of economy, including politics, culture, education, science, etc. [23].

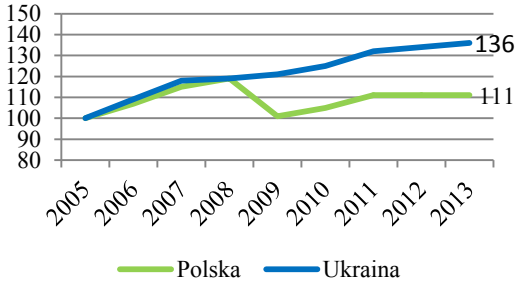
About 99.8% of small and medium companies in Poland works in service sector [22]. The service sector is the sector of small and medium companies. Peter Nedzel'skyi, Catherine Rihlik, Johanna Markevitch conducted analysis of innovative development of service sector. Their studies show that: (1) innovations are relevant to new technologies, (2) a lack of licenses, know-hows, (3) focus on creation of new types of products (services or new technologies), (4) companies don't declare priority of innovative development, primarily for them is an access to new markets, renewal of equipment, (5) the main goal of innovations is generation of income from the sale of innovative products or services, improving technologies, reducing costs. 13% of small and medium companies in Poland implement innovations in an average index of 31% in EU [17].

5.2. CHARACTERISTICS OF INNOVATION DEVELOPMENT IN UKRAINE

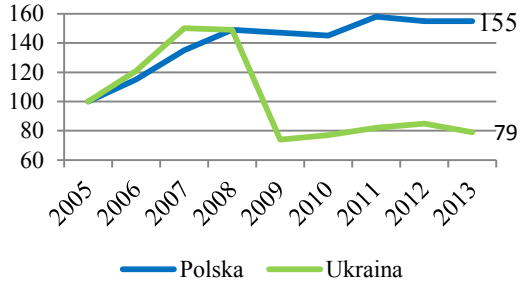
In Ukraine innovations are implementing only in large and medium enterprises. Thus, the service sector has limited capacity for their implementation. The main sources of funding for innovations are money of owners, grants, credit and investment resources. Mostly innovations are related to equipment, technologies and developing of new products. It should be noted the negative trend to slow rate of growth of innovations because of complicated political and economic situation in the country, reducing the inflow of investments. Mainly small and medium enterprises

work in service sector. In 2013-2017 in the small business service sector worked 92-98% of enterprises, in 2012 – 89-98%, in 2011 – 91-97%, in 2010 – 90-97% [2]. The service sector is the most numerous in the share of added value, number of enterprises and employment of people. But innovations are implementing mostly in industrial sector and lesser in agriculture and construction. Most statistical surveys due to the level of innovation are carried out on industry productions.

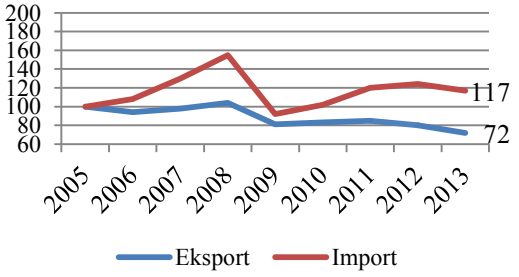
At the same tendencies in Ukraine and Poland in service sector, namely: (1) small and medium companies works in service sector, (2) a low level of innovation in comparison to other EU countries, (3) innovations are spread on technologies, creating new products, purchasing of machinery and equipment, (4) the main source of funding are own and investors' funds, (5) high share of employment of people, in Ukraine there is a lower level of global innovation index, and the level of service sector development far behind Poland. Reasons for this lie in the gap between dynamics of economics after 2009 (Figure 5), Polish companies have more resources for investing than Ukrainian (Figure 6), not rational distribution of revenue of enterprises in Ukraine in comparison with Poland (Figure 6-9).



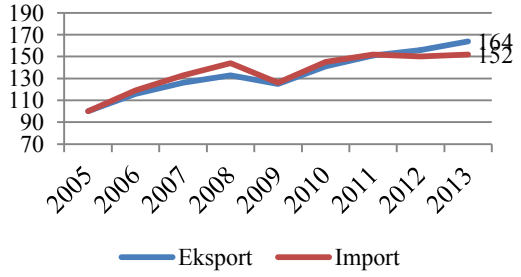
Index of real GDP, 2005=100



Index of invests, 2005=100



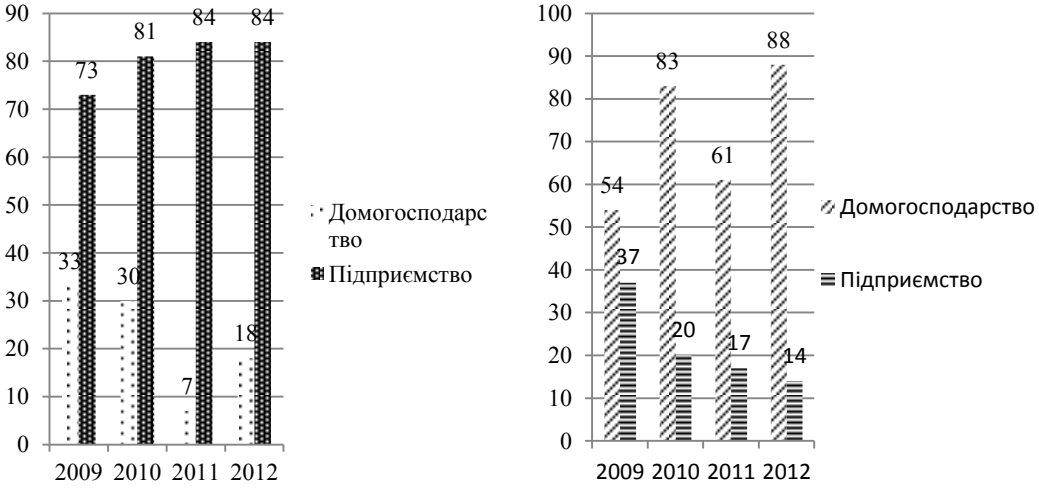
Ukraine: index of export and import, 2005=100



Poland: index of export and import, 2005=100

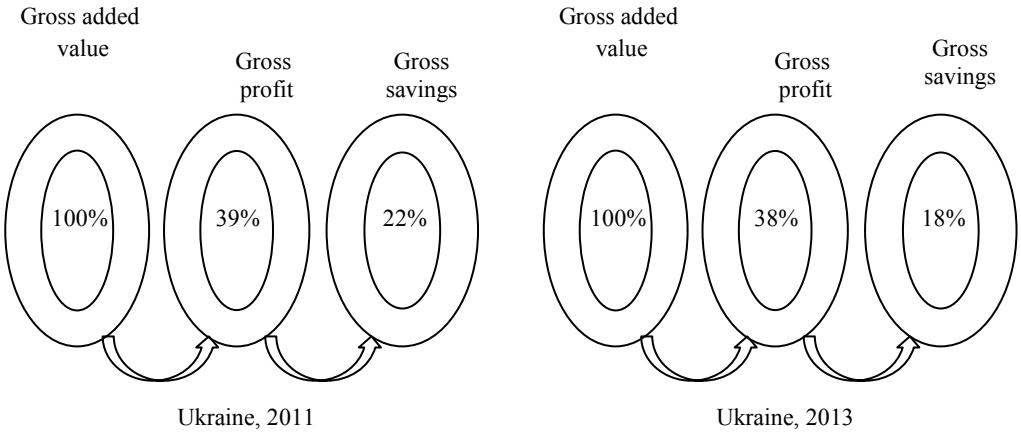
Source: worked on the basis of data of State Statistics Service

Figure 6. Index of real GDP and its components



Source: worked on the basis of data of State Statistics Service

Figure 7. The share of savings of households and companies in Poland and Ukraine in 2009-2012

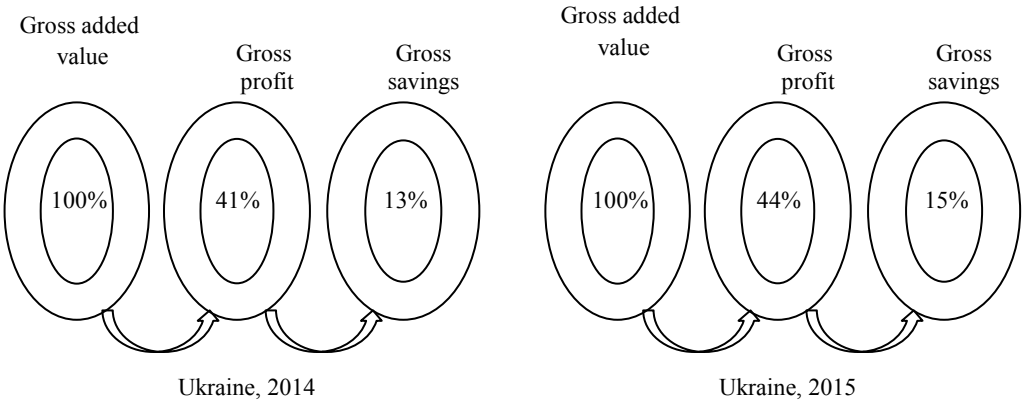


Source: worked on the basis of data of State Statistics Service

Figure 8. Distribution of gross added value in Ukraine in 2011 and 2013

Source: worked on the basis of data of State Statistics Service

Figure 9. Distribution of gross added value in Ukraine and in Poland in 2012



Source: worked on the basis of data of State Statistics Service of Ukraine

Figure 9. Distribution of gross added value in Ukraine in 2014 and 2015

Let's specify main factors that contributed to this situation.

5.3. SWOT-ANALYSIS OF INNOVATIVE SERVICE SECTOR DEVELOPMENT

SWOT-analysis means specifying strong and weak sides, opportunities and risks to the innovative development of a company in service sector in Poland and Ukraine. The matrix is presented in Table 3 i 4.

Table 3

SWOT-analysis – strong and weak sides of innovative development
of a company in service sector in Poland and Ukraine

Strong sides	Weak sides
Poland	
The high level of culture	Low level of education of staff
Good level of development of economy sector	Difficulties in implementing innovative projects because of a lack of funding sources
Border placing of Poland (transit country)	Marginal treatise of issues of innovations in service sector in regions and the lack of realistic program of innovation development at regional and state levels
Small and medium business	Difficult access to sources of financing
Historical and cultural richness	Lack of support of innovators at regional and national levels, the absence of mechanisms of overcoming defeats
High quality of services	Weak management of competence of employees in service sector
Ukraine	
Border placing of Poland (transit country)	Low level of education and culture of staff
Small and medium business	Low quality of services
Reduced trust in service sector	Difficult access to sources of financing
The high level of competition in the market	Limited production areas and new equipment
	Low demand
	Low supply of skilled labor
	The high level of risk in service sector
	Political instability
	Economical instability

Remark. Common weak and strong sides of SWOT-analysis in Poland and Ukraine were marked with a black colour

Source: worked on the basis of data of State Statistics Service of Ukraine

Table 4

SWOT-analysis of chances and risks for innovative development
of companies in service sector in Poland and Ukraine

Chances	Risks
Poland	
Investment risk that is associated with the implementation of new industrial innovations is not very high	Increased competition on the market
An access of Poland to the EU	An absence of quality standards adapted to EU requirements
The interest of foreign companies in the development of service sector	Legal restrictions on investments
Orientation of economics on development and research	The high tax burden on businesses
Implementing of innovative system of education and science, adaptation of educational programs to the requirements of the economy	Lack of a number soft loans with implementation of innovations (from getting an idea to obtaining results)
Creation of conditions for business development in order to enhance competition and innovation development	High competition
	Unstable development of other sectors of economy

Chances	Risks
Ukraine	
Reducing the number of employees	An absence of state support
The stabilization of political and economic situation in the country	Unstable legal field of a country
An access of Ukraine to the EU	**Increased competition on the market**
Orientation of economy on development and scientific researches	**An absence of quality standards adapted to EU requirements**
Implementing of innovative system of education and science, adaptation of educational programs to the requirements of the economy	**Legal restrictions in investments**
Creating conditions for business development in order to enhance competition and innovation development	**The high tax burden on businesses**
	Lack of a number soft loans with implementation of innovations (from getting an idea to obtaining results)
	High competition
	Unstable development of other sectors of economy

Remark. Common weak and strong sides of SWOT-analysis in Poland and Ukraine were marked with a black colour.

Source: worked on the basis of data of State Statistics Service

6. CONCLUSIONS

Summarizing results of analysis of the functioning of industries in service sector in Poland and Ukraine in 2010-2016 years the author consider that:

1. Innovations of companies in service sector should be based on knowledge (science and technology), experience of self-learning organizations which work in clusters established by manufacturers, customers, research institutions, government authorities.

2. The most important factor that sets the basis for innovation development of a company in services sector, is a contact of the customer with a seller of services. This contact is an important source of innovation. It is not only the establishment of mutually beneficial relations regarding customers, but taking into account the reactions and preferences of customers during the birth of an idea on creating new types of services or their improvement. In this case a culture and education is important.

3. Service sector consists of five aspects of innovation: a new concept of service, a new area of cooperation with customers, a new service system, application of new technologies, the price of a new product or service should not be greater than the price of the previous product.

4. Factors that determine the innovative development of service sector in Ukraine and Poland are common and different for these two countries. Factors that contribute to the innovative development of service sector in Ukraine and Poland are cross-border placement, small and medium business. The distinguishing factors are the level of cultural, development of the industry type, quality of services. All these provides a significant gap in economic development of both countries.

5. To overcome the factors that slow innovation development of service sector in Ukraine and Poland may be due to the fact that should be considered the possibility of joining the EU, the interest of foreign companies in service sector, focus an economy on development and scientific researches, implementing innovative system of education and science, adapting training programs

to requirements of economy, creating conditions for business development in order to enhance competition and innovation development.

6. In Poland a significant impact on the development of innovations in service sector has negligible investment risk. It will be promoted an innovative development of service sector a stabilization of political, economic and legal situation in Ukraine

The development of Poland and Ukraine should be based on activities of domestic companies, savings, usage of EU funds, know-hows and licenses of other companies that are active and introduce innovations into the market.

Bibliography

[1] Białoń, L. (2010). *Zarządzanie działalnością innowacyjną [Management of innovative activity],* Wydawnictwo Placet, Warszawa,

[2] Data of the Central Statistical Office of Ukraine. Retrieved from www.ukrstat.gov.ua.

[3] Derhal, A., & Vengerska, N. (2009). Service industry in the economic transformation of Ukraine. *Journal of Zaporizhzhya National University, 1 (4)*, 119.

[4] Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch S. (2014). *The Global Innovation Index 2014. The Human Factor in Innovation Cornell University*, INSEAD and WIPO, 26-27.

[5] Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch, S. (2015). *The Global Innovation Index 2015. Effective Innovation Policies for Development*, Cornell University, INSEAD and WIPO, 32-33.

[6] Dutta S., & Lanvin, B. (2013). *The Global Innovation Index 2013. The Local Dynamics of Innovation,* Cornell University, INSEAD and WIPO, 22-23.

[7] Dutta, S. (2011). *The Global Innovation Index 2011. Accelerating Growth and Development*, INSEAD, 20-21.

[8] Dutta, S. (2012). *The Global Innovation Index 2012. Stonger Innovation Linkages for Global Growth*, INSEAD and WIPO, 20-21.

[9] Firlej, K., & Spychalska, B. (2015). Wybrane uwarunkowania rozwoju branży hotelarskiej w Polsce [Selected determinants of the development of the hotel industry in Poland]. *Roczniki ekonomiczne Kujawsko-pomorskiej szkoły wyższej w Bydgoszczy – Economic annals of the Kuyavian-Pomeranian University in Bydgoszcz*, *8*, 202–221.

[10] Geodecki, T., & Hausner J., (2013). *Konkurencyjna Polska. Jak awansować w światowej lidze gospodarczej? [Competitive Poland. How to get promoted in the world economic league?],* Fundacja GAP, Kraków.

[11] GII 2010–2017. Retrieved from https://www.globalinnovationindex.org/gii-2017-report#

[12] Karaś, A. (2012). Rozwój kompetencji pracowników jako podstawa innowacyjności przedsiębiorstwa [Development of employees' competences as the basis for the company's innovativeness]. *Zeszyty naukowe Małopolskiej szkoły Ekonomicznej w Tarnowie – Scientific notebooks of the Małopolska School of Economics in Tarnow, Vol. 20, 1, czerwiec 2012*, 73–85. Retrieved from http://zn.mwse.edu.pl/ebooki/20/73-85.pdf.

[13] Kusa, R. Innowacyjność małych przedsiębiorstw usługowych. Studium przypadku [Innovation of small service enterprises. Case study], 380–385. Retrieved from http://www.zarz.agh.edu.pl/rkusa/ZZ_P12_04'%20InnowacyjnoscMalychPrzedsiebiorstwUslugowych.pdf.

[14] Mirski, A. Innowacyjność a zarządzanie zrównoważonym rozwojem przedsiębiorstwa [Innovation and management of sustainable enterprise development], 140–152. Retrieved from http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artyk_pdf_2014/T1/t1_140.pdf.

[15] Niedzielski, P., Rychlik, K., & Markiewicz, J. Innowacyjność przedsiębiorstw sektora usług – nowe ścieżki rozwoju [Innovation of enterprises in the services sector – new development paths], rozdział I. Retrieved from http://www.instytut.info/IVkonf/referaty/Niedzielski.pdf.

[16] Piersiala, L., & Nowakowska, J. (2014). Rola polityki gospodarczej w rozwoju innowacyjnych przedsiębiorstw [The role of economic policy in the development of innovative enterprises]. *Economics and Management*, *3,* 144–156. Retrieved from http://www.zneiz.pb.edu.pl/data/magazine/article/376/en/1.10_piersiala_nowakowska.pdf.

[17] Plan Morawieckiego może pozwolić na szybszy rozwój przedsiębiorstw [The Morawiecki Plan may allow faster development of enterprises]. Retrieved from http://wgospodarce.pl/informacje/23601-plan-morawieckiego-moze-pozwolic-na-szybszy-rozwoj-przedsiebiorstw.

[18] Prośniewski, B. W. Gospodarce zazwyczaj wszystko rozbija się o pieniądze. W przypadku innowacji to może być nie jedyny problem [Economy is usually all about money. In the case of innovation, this may not be the only problem]. Retrieved from http://www.polskieradio.pl/42/5107/Artykul/1594694,Co-przeszkadza-w-innowacyjnym-rozwoju-gospodarki-Nie-tylko-brak-pieniedzy.

[19] Rola ośrodków innowacji i przedsiębiorczości w perspektywicznej, innowacyjnej polityce gospodarczej państwa [The role of innovation and entrepreneurship centers in the perspective of innovative state economic policy]. Retrieved from http://www.rsi.org.pl/dane/download/roipwp.pdf.

[20] Rosa, G. (2005). *Współczesna ekonomika usług [Contemporary economics of services]*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.

[21] Sinitsyna, I., & Chudakova, N. Wyniki transformacji system w Polsce (1989-2012) [Results of system transformation in Poland (1989-2012)]. Retrieved from http://svom.info/entry/367-itogi-sistemnoj-transformacii-v-polshe-19892012.

[22] Stabryły, A., & Małkusa, T., (2012). *Strategie rozwoju organizacji [Organization development strategies]*, seria wydawnicza, Encyklopedia Zarządzania, Kraków, rozdział 16.

[23] Stryjek, J. Polityka innowacyjna i narodowy system innowacji w Polsce *[*Innovation policy and the national innovation system in Poland*]*, 59–76. Retrieved from http://kolegia.sgh.waw.pl/pl/KES/kwartalnik/Documents/JS21.pdf.

[24] Sytnik, T., Co się Polska i Ukraina nie powiodło? [What has Poland and Ukraine failed?]. Retrieved from http://www.eurointegration.com.ua/ articles/2015/02 /27/7031364.

LEIPZIG CHARTA: SUSTAINABLE CITY DEVELOPMENT FOR SMART FUTURE PERSPECTIVE IN EUROPEAN UNION

Doctor of economical sciences, professor, Nataliia Pavlikha[1],
Head of the International Economic Relations and Project Management Chair,
Lesya Ukrainka Eastern European National University
PhD student, Vladyslav Kolomechiuk[2],
Lesya Ukrainka Eastern European National University
PhD student, Maksym Voichuk[3],
Lesya Ukrainka Eastern European National University

Статья посвящена содержанию, значению и влиянию "Лейпцигская Хартия устойчивого европейского города" для устойчивого развития городов Европейского союза. Было проанализировано комплексное градостроительное развитие, инструменты и проблемы в этой области.

Article deals with content, meaning and influence of the "Leipzig Charter on Sustainable European Cities" for European Union sustainable city development. Integrated Urban Development, instruments and challenges in this field were analyzed.

Leipzig Charta: general overview, consent and meaning

On May 24-25, 2007 at Leipzig, Germany, for Ministers of EU Member States responsible for urban development, was arranged nonofficial meeting with the idea to discussion on urbanization and cohesion policy. Document which was signed as the result of this meeting became one of the most important documents for EU Member States and other European countries in the field or sustainable urban development. The "*LEIPZIG CHARTER on Sustainable European Cities*" (hereinafter the Charter) is a document of the Member States, which has been drawn up with the broad and transparent participation of European Stakeholders. In the knowledge of the challenges and opportunities as well as the different historical, economical, social and environmental backgrounds of European cities, the Member States' Ministers responsible for Urban Development agree upon common principles and strategies for urban development policy [1, 1].

The Charter contains the two main principles to be used by policy makers in the field of sustainable city development: 1) to use the tool of integrated urban development and the related governance for its implementation and, to this end, establish any necessary framework at national level and 2) to promote the establishment of balanced territorial organisation based on a European polycentric urban structure [ibid].

Integrated urban development policy entails harmonization of the spatial, sectoral and temporal aspects in key areas within urban policy. The Charter acknowledges that every level of government bears a specific responsibility for the cities and regions future. To deal effectively with such parallel responsibilities, the coordination between different sectorial policies should be improved, while keeping in mind temporal and spatial aspects of urban development policies. Since there is no stand-alone policy to foster sustainable European cities with competitive

[1] pavlixa2@gmail.com
[2] krunich23@gmail.com
[3] voichukmaxym@gmail.com

businesses and high quality living conditions for people, the coordination of different policies at different levels of government is essential [2; 3; 4].

The Charter determines that urban development policies and the search for innovative solutions have a better chance of success if they have commitment from the government bodies at the highest level. High-level government involvement in the development of urban policy can empower cities to deliver national, regional and local ambitions. In order to allow for a stable financial basis for cities' tasks, Member States also need to have the opportunity to use resources from the European Structural and Investment Funds for the implementation of substantial national, regional and/or local programmes.

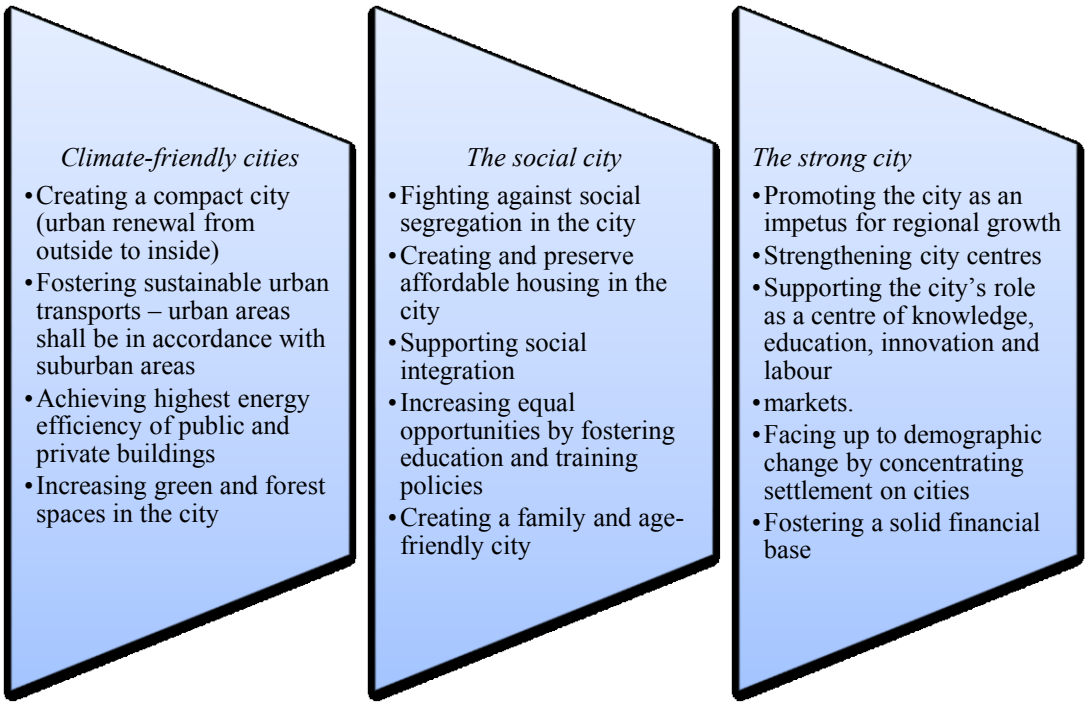
The main funding schemes within the ESI Funds [5] in this regard are the European Regional Development Fund (ERDF) [6], whose currently valid Regulation' Article 7 assigns a minimum share of five per cent to urban development; the European Social Fund (ESF), and the Cohesion Fund. Specific instruments for urban area investments are the ERDF-fed Joint European Support for Sustainable Investment in City Areas (JESSICA) scheme for the establishment of revolving funds operated in the 2007-2013 programming period and the Integrated Territorial Investment (ITI) introduced in the 2014-2020 period. ITI allows for a combination of structural funds in defined areas [ibid].

In addition, integrated urban development should be based on a wide range of expertise to support. A systematic and structured exchange of experience between geographic and sectoral borders can help develop the skills necessary to implement a comprehensive urban development policy at all levels, and especially at the local level [ibid].

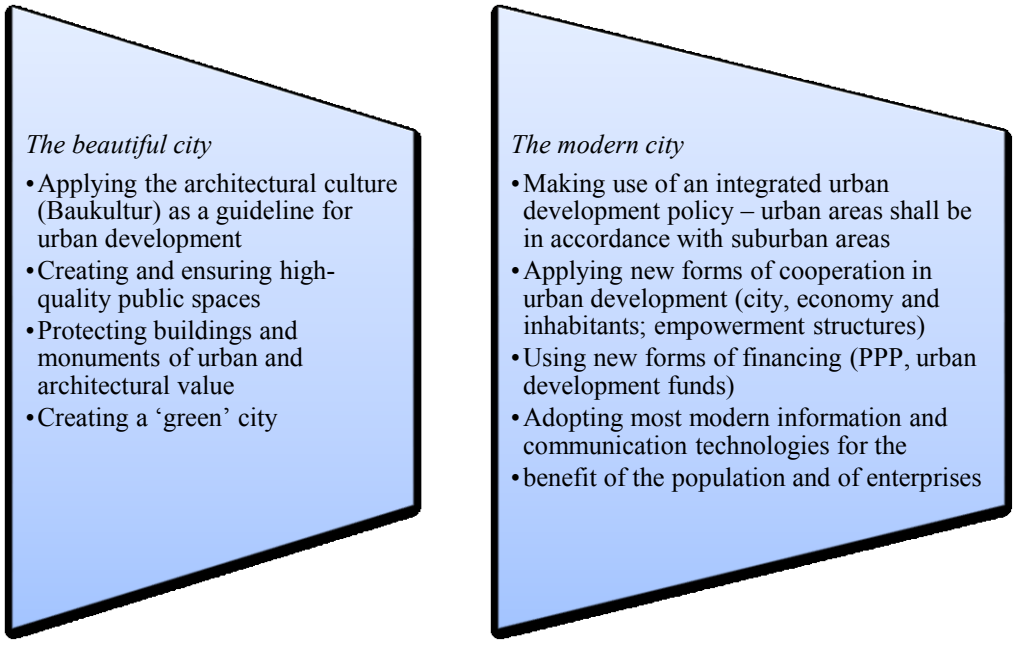
The Charter emphasizes the ability of an integrated approach to gather and unite the various interests of the involved parties. Building a consensus between administrative levels, citizens and business is another step towards a successful policy. Coordination should also apply to funding schemes. In the context of budgetary constraints and the strengthening of the fiscal belt in Europe, the opportunities for public-private partnerships are becoming increasingly important, although these partnerships involve special problems.

Particular attention to poor areas can be drawn from two different points of view. There are both ethical and practical reasons for concentrating efforts on most of them. The assumption of a European city as a value-based model reflects the desire to make European cities more equitable and equitable for living. Thus, all residents should have access to the same set of services and facilities, such as a safe and healthy environment and good learning opportunities. At the same time, concentration of efforts on parts of the city with the biggest problems is considered as the most effective way to improve the quality of life for all in the city. Significant differences in economic and social opportunities, levels of economic development and social status of residents of certain urban areas may destabilize the city's social structure. A policy of social integration that helps reduce inequality and prevent social exclusion can help to maintain security and unity in cities. The Charter emphasizes that only a city that is socially stable as a whole can reveal its potential for growth.

In addition, the Charter does not accidentally calls education as key to equal opportunities, while educational opportunities must be adapted to the needs of children and young people (idid). As a result, the Leipzig promotes a holistic and integrated development policy aimed at supporting stable communities, which, according to the definition given in the Bristol Act, "people want to live and work, [which] are safe, inclusive, well planned, built and run, and offer equality of opportunity and good services for all" [7, 6].



Continuation of the Figure 1. Objectives of the Leipzig Charter



Source: [8], own illustration.

Figure 1. Objectives of the Leipzig Charter

Consequently, the Charter emphasizes the fact that only a city that is generally socially stable can reveal its potential for growth. Therefore, the Charter seeks to promote social and cultural integration of the poor districts, considering integration as one of the main strategies of a coherent urban policy at the European level. Long-term and stable economic growth can only be realized when cities are constantly socially stable and balanced. Education is a guarantee of equal opportunities. Educational proposals that respond to the needs and deficits of children and adolescents should be qualitatively and quantitatively improved, especially in the less developed areas. In this situation, the Charter proposes four specific action strategies that should be integrated into a coherent and integrated urban development policy.

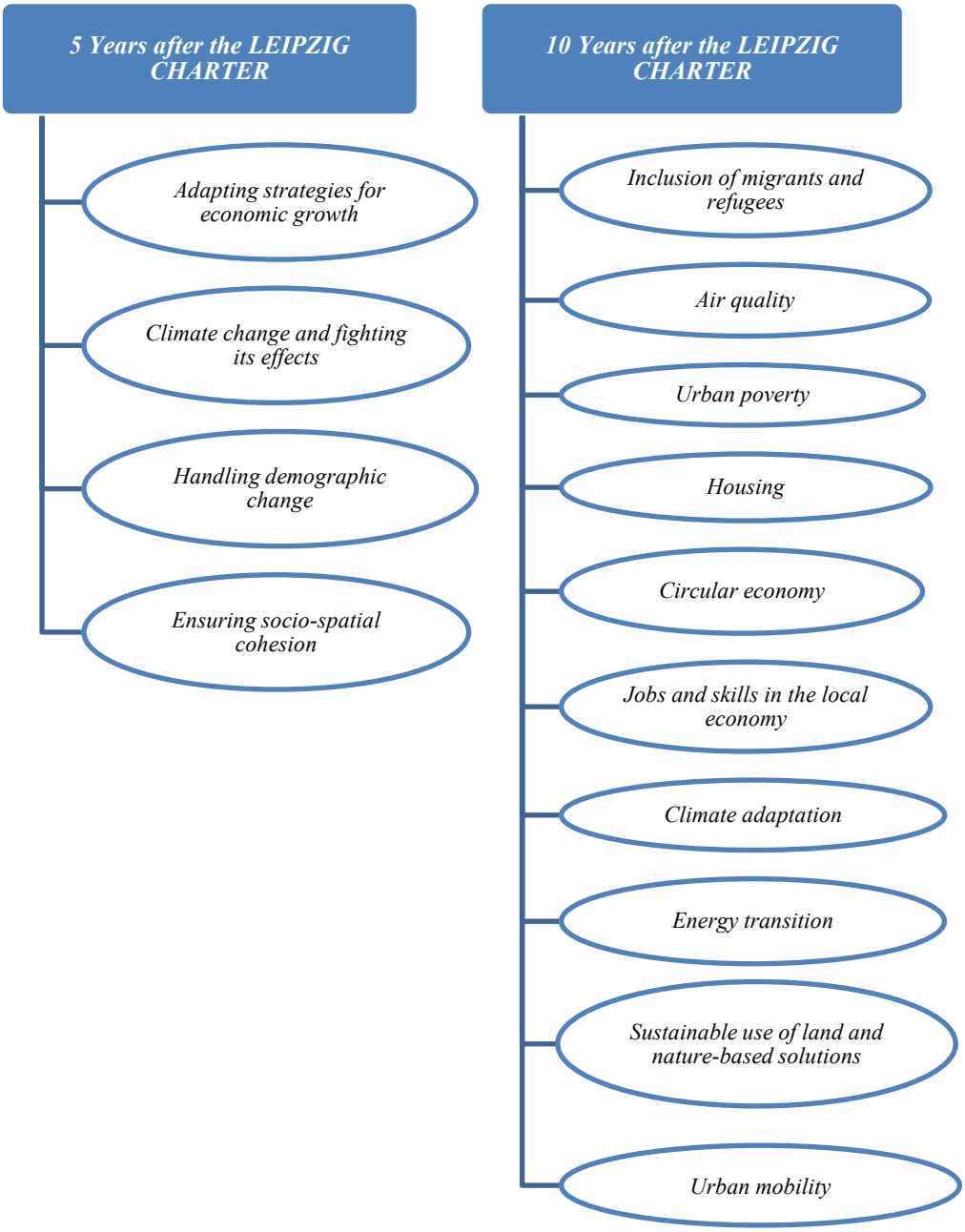
Source: 9, 10, 11, 12, own illustration.

Figure 2. Urban development policy items

Main Challenges for Integrated Urban (District) Development in Europe

The European city is not only a geographic framework, but also a successful system and model of the spatial, social, political and value system. Over time, it has become a place of identification for social and cultural diversity, has always pushed for the social integration of different groups of people, has become a place of collective organized social services, a center of economic growth, adapting to its local environment. To preserve these qualities, European cities need to address different trends through future-oriented strategies.

In accordance with scientific report published by the German Federal Ministry of Transport, Building and Urban Development "5 Years after the LEIPZIG CHARTER" [2] and "10 Years after the LEIPZIG CHARTER" [14], There is difference in the list of challenges for Integrated Urban (District) Development in Europe.



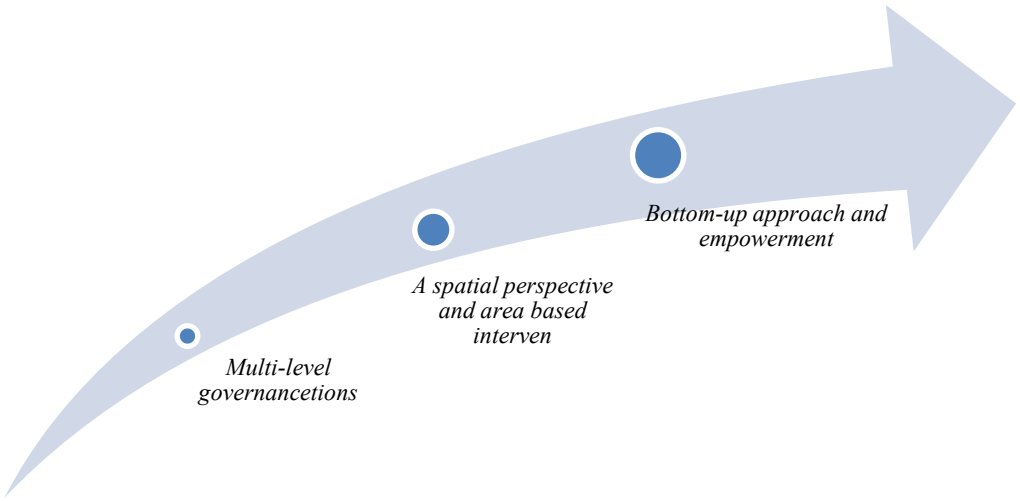
Source: 2, 14, own illustration.

Figure 3. Comparison of the main Challenges for Integrated Urban (District) Development in Europe

The difference in approaches and vision is due both to the challenges of time and the achievements of the results due to previous actions, what form basis for Intergraded policy for sustainable urban development.

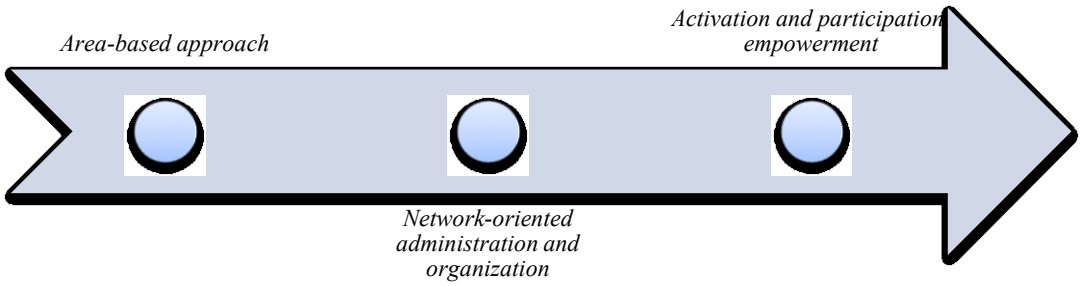
Specific to the Urban Agenda for the EU is the development of a range of European Partnerships. Each Partnership focuses on one of twelve priority themes. Within these Partnerships, Member States, the European Commission and other European institutions, Urban Areas, NGOs, associations work together to ensure the strengthening of the urban dimension in EU policies, while taking into account the principles of subsidiarity and proportionality. In principle, the Partnerships are established for three years, and each theme should be implemented through an Action Plan which includes concrete actions at EU, national and local levels. This Action Plan should be a rolling agenda document that can be updated when needed.

It must be noted that the predominantly thematic and sectoral design to the Partnerships also entails the risk of insufficient regard being paid to interdependencies of the topics and integrated approaches in accordance with the Charter. The complex nature of the modern-day urban challenges presented above calls for integrated approaches sensitive to trade-offs between individual challenges and which try to reconcile these. Such conflicting goals might emerge in several topics, e.g. between the poles of economic growth and resource efficiency, or between housing needs and the fight against urban sprawl and the maintenance of green spaces [ibid].



Source: 14, own illustration.

Figure 4. Key instruments of the integrated approach to a sustainable urban future



Source: 2, own illustration.

Figure 5. Integrated development plan elements

Ideally, the implementation of integrated urban development should be based on the concept of integrated development, which includes the presentation of strengths and weaknesses throughout the city and regions, (achieved) goals in different spheres, the possibility of using combined public and private financial resources, as well as a network of political spheres and subjects of the political and administrative sphere, which also includes the participation of citizens, economic actors and others.

Such an integrated urban development policy was an appropriate tool for promoting effective urban areas, easing socio-spatial patterns of alienation and the development of people with disabilities and a potentially disadvantaged area for social and spatial integration.

European initiatives dealing with urban areas and cities

Several European initiatives and policies have been promoted in order to meet the challenges of urban areas in Europe and to increase the visibility of the urban dimension in community policies. INTERREG allowed co-operation on a cross-border, transnational and interregional scale on different topics. It was also intensively used to create networks between cities, to exchange knowledge and to identify and develop potential through co-operation. The types of projects range from exchange of experience in specific fields like urban technology, tourism, renovation of buildings, to the analysis of the potential for co-operation and common location marketing to a more strategic approach looking at possible polycentric structures on transnational scale [16].

The other very important Community Initiative was the URBAN initiative and the corresponding URBACT programme [17]. URBACT aims to develop exchanges of experience between European cities and the participants in the URBAN programmes which have been initiated and implemented by the European Union since the late 1980s (URBAN Pilot Projects and URBAN I and II). The accelerating emergence and concentration of economic and social

challenges in certain cities and/or neighbourhoods convinced the European Union to dedicate part of the resources of the Structural Funds to finance actions favouring an integrated approach for urban regeneration. The development and implementation of innovative urban regeneration strategies from an economic, social and environmental perspective is the target of URBAN. For the new programming period 2007-2013 URBAN and INTERREG have been 'mainstreamed' meaning that they are now part of the routine operations of cohesion policy.

The European Urban Knowledge Network (EUKN) shares knowledge and experience on tackling urban issues [18]. Fifteen EU Member States, EUROCITIES, the URBACT Programme and the European Commission participate in this European initiative. It facilitates the exchange of demand-driven knowledge and experience on urban issues and aims to support policy makers and practitioners across Europe in developing effective urban policy.

EUROCITIES is the network of major European cities founded in 1986 [19]. It brings together the local governments of more than 130 large cities in over 30 European countries and serves as platform for its member cities to share knowledge and ideas, to exchange experiences, to analyse common problems and develop innovative solutions, through a wide range of forums, working groups, projects, activities and events. EUROCITIES identified four main dimensions of urban policy: the social dimension: 'the inclusive city', the environmental dimension: 'the sustainable city', the cultural dimension: 'the creative city' and the governance dimension: 'participation and co-operation'. It is interesting to see that the Lisbon aims are not included in this list of dimensions.

The sixth Environmental Action Programme (6th EAP), adopted in 2002, is the policy programme for the environment. One of the seven themes of the 6th EAP is dealing with urban environment. The Commission proposes a strategy to improve the environment in Europe's cities defining the main actions as follows:

- Guidance on integrated environmental management and on sustainable urban transport plans;
- Training. A number of Community programmes will provide opportunities for training and capacity-building for local authorities to develop the skills needed for managing the urban environment;
- Support for EU wide exchange of best practices; • Commission internet portal for local authorities. The feasibility of creating a new internet portal for local authorities on the Europe website will be explored to provide better access to the latest information [20]

Conclusions

The Charter is not just a regular political document of the European Union. The Charter is the product of common work and represents vision of future urban development. As political document the Charter forms basis for further Community actions and instruments development, but in the same time being not official scientifically paper forms wide discussion in scientific field.

Implementation is not the main point, what`s proved by resolution of the European Parliament in February 2008:

"[...] stresses the importance of improving coordination between the Territorial Agenda and the Leipzig Charter; Regrets in that connection that the Council has not yet adopted an action the Leipzig Charter, and calls on forthcoming presidencies to remedy this omission, thus ensuring a systematic follow-up to Leipzig Charter" [21].

Bibliography

[1] LEIPZIG CHARTER on Sustainable European Cities (2007). Available at: http://ec.europa.eu/regional_policy/archive/themes/urban/leipzig_charter.pdf

[2] BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2012). 5 Years after the LEIPZIG CHARTER – Integrated Urban Development as a Prerequisite for a Sustainable City – Integrated Urban Development in the EU Member States and its Candidate Countries, published by the Federal Ministry of Transport, Building and Urban Development. Available at: http://www.nationale-stadtentwicklungspolitik.de/NSP/SharedDocs/Publikationen/EN/leipzigcharta_en.pdf?__blob=publicationFile&v=1

[3] BMVBS – Bundesministerium fur Verkehr, Bau und Stadtentwicklung; BBR – Bundesamt fur Bauwesen und Raumordnung (2007). Towards a National Urban Development Policy in Germany – A Prerequisite for Urban Sustainability in Europe. Available at: http://d-nb.info/984960236/34

[4] Eltges, M. (2009). Leipzig Charter on Sustainable European Cities – A Work in Progress. European Spatial Research, 16(2), p. 63–78.

[5] EUROPEAN STRUCTURAL AND INVESTMENT FUNDS 2014-2020: Official texts and commentaries (2015). Available at: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/guides/blue_book/blueguide_en.pdf

[6] Regulation (EU) No 1301/2013 of the European Parliament and of the Council of 17 December 2013 on the European Regional Development Fund and on specific provisions concerning the Investment for growth and jobs goal and repealing Regulation (EC) No 1080/2006. Available at: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32013R1301

[7] UK Presidency (2005). Bristol Accord. Conclusions of Ministerial Informal on Sustainable Communities in Europe. Available at: http://www.eib.org/attachments/jessica_bristol_accord_sustainable_communities.pdf

[8] Federal Office for Building and Regional Planning (2007). Informationen zur Raumentwicklung des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordung, 7/8.

[9] WASSENBERG, F., VAN MEER, A. and VAN KEMPEN, R. (2007). Strategies for Upgrading the Physical Environment in Deprived Urban Areas – Examples of Good Practice in Europe, Amsterdam: European Urban Knowledge Network (EUKN).

[10] LEHMBROCK, M., SPOTT, M., and BECKMANN, K. J. (2007). Sustainable Urban Transport and Deprived Urban Areas – Good Practice Examples in Europe, Berlin: German Institute of Urban Affairs.

[11] FROESSLER, D., GEOGHEGAN, P., SOTO, P. and VAN BEMMELEN, M. (2007). Strengthening the Local Economy and Local Labour Market Policy in Deprived Urban Areas – Examples of Good Practice in Europe, Paris: URBACT.

[12] BROCKE, H. and MANTHEY, H. (2007). Proactive Education and Training Policies on Children and Young People in Deprived Urban Areas – Examples of Good Practice in Europe, Berlin: Stiftung SPI.

[13] EU Commission – Commission of the European Communities (2010): Communication from the Commission. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels.

[14] BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2017). 10 Years after the LEIPZIG CHARTER – The enduring relevance of integrated urban development in Europe, published by the Federal Ministry of Transport, Building and Urban Development. Available at: http://agendastad.nl/wp-content/uploads/2017/08/Ten-years-after-the-Leipzig-Charter-low-res.pdf

[15] BMVBS – Bundesministerium fur Verkehr, Bau und Stadtentwicklung; BBR – Bundesamt fur Bauwesen und Raumordnung (2007). Towards a National Urban Development Policy in Germany – A Prerequisite for Urban Sustainability in Europe. Available at: http://d-nb.info/984960236/34

[16] Interreg Europe. European Regional Development Fund. Available at: https://www.interregeurope.eu/

[17] URBACT programme. Available at: http://urbact.eu/

[18] Europe's Urban Knowledge Platform. Available at: http://www.eukn.eu/

[19] EUROCITIES. Available at: http://www.eurocities.eu/eurocities/home

[20] Thematic Strategy on the Urban Environment, Communication from the Commission to the Council and the European Parliament, COM (2005) 718 final, Brussels, (2006). Available at: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2006-0367

[21] European Parliament resolution of 21 February 2008 on the follow-up of the Territorial Agenda and the Leipzig Charter: Towards a European Action Programme for Spatial Development and Territorial Cohesion (2007/2190(INI)). Available at: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2008-0069

LABOUR MARKET DEVELOPMENT FEATURES IN THE EUROPEAN UNION

Doctor of Economics, Professor Natalia Pavlikha[1],
Lesya Ukrainka Eastern European National University
Ph. D. in Economics, Associate Professor Iryna Tsymbaliuk[2],
Lesya Ukrainka Eastern European National University
Scientific assistant Oleg Uniga[3],
Lesya Ukrainka Eastern European National University

Развитие рынка труда, рост занятости и преодоление бедности имеют большое значение для обеспечения улучшения общего социального и экономического состояния Европы.

Рассматривая и анализируя определенные показатели развития рынка труда в ЕС, можно заметить, что негативными явлениями есть значительный уровень безработицы и вместе с тем невысокий процент занятости населения, который хоть и растет, но все же не является достаточным. Ориентиром развития стран ЕС выступает принятая стратегия "Европа – 2020", которая направлена на достижение комплексного роста и включает три составляющих: умный рост (развитие экономики, основанной на знаниях и инновациях), устойчивый рост (продвижение более ресурсоэффективной, более экологически чистой и конкурентоспособной экономики) и всеохватывающий рост (содействие экономике с высокой занятостью, обеспечивающей социальную и территориальную сплоченность).

Однако, установленные концепцией всеобъемлющего роста (inclusive growth) ориентиры по обеспечению высокого уровня занятости населения в возрасте 20-64 лет до менее 75% не было достигнуто ни одной из стран ЕС, причем, наиболее "проблемными" можно считать страны Средиземноморья и Центральной Европы.

Подавляющее большинство стран сталкивается с трудностями социального, финансового, демографического и экономического характера, что не позволяет им двигаться по пути всеобъемлющего роста. Предложенные европейские программы и инициативы носят комплексный, программно-целевой характер, рассчитаны на синергетический эффект и могли бы быть эффективными при условии распространения положительного опыта "лучших" стран через открытый метод координации, механизмы социального диалога и Европейского социального фонда.

Достижение равновесия на рынке труда можно достичь только с помощью диалога, стабильных отношений между гражданами, работодателями и государством, согласования между ними на законодательном, организационном уровнях основных принципов партнерства. Европейская интеграция предполагает гармонизацию национального законодательства с нормами ЕС, которые в наибольшей степени соответствуют целям эффективной политики занятости и обеспечивают предотвращение дискриминации в сфере занятости, профессионального обучения и образования в целом, свободное перемещение работников, функционирования общего рынка труда.

Labour market development, employment growth and the eradication of poverty are of great importance in improving the overall social and economic situation in Europe.

After reviewing and analyzing certain indicators, it can be noted that a significant level of unemployment, consequently, a low percentage of employment, which is growing, but still not sufficient, are negative

[1] pavlixa2@gmail.com (analysis of the economic activity level and unemployment on the labour markets of the EU countries)

[2] tsymbaliuk_i@ukr.net (analysis of the employment by sector of the economy, employment level and its dynamics)

[3] (countries classification by unemployment rate, analysis of wages, summary of research results, formulation of conclusions)

features. The results of the analysis indicate that the EU labour market is not at the highest level. The guidebook for the development of the EU countries is the Europe 2020 strategy aimed at achieving integrated sustainable growth (promoting a more resource-efficient, green and more competitive economy) and inclusive growth. (fostering a high-employment economy delivering social and territorial cohesion).

However, the concept of inclusive growth has not been achieved by any of the EU countries as a benchmark for ensuring a high level of employment among the population aged 20-64 to at least 75%, with the most "problematic" countries being the Mediterranean and the Central Europe.

The overwhelming majority of countries face social, financial, demographic and economic difficulties that prevent them from moving through inclusive growth. The proposed European programs and initiatives are comprehensive, program-oriented, designed for a synergistic effect and could be effective on the condition of disseminating the positive experience of the "best" countries through an open method of coordination, mechanisms of social dialogue and the European Social Fund.

Achievement of the equilibrium in the labour market can only be realized on the basis of dialogue, stable relations between citizens, employers and the state, coordination of the basic principles of partnership between them at the legislative, organizational levels. European integration involves the harmonization of national legislation with EU norms, which are most in line with the objectives of effective employment policy and ensure the prevention of discrimination in employment, vocational training and education as a whole, the free movement of workers, the functioning of the common labour market.

The global economic crisis, demographic ageing trends, migration processes and global competition have a negative impact on the current state of labour markets in the EU. In recent years, the European labour market has changed significantly, as evidenced by the numbers of labour force, employment, unemployment, educational level among youth and others.

In order to overcome the crisis and accelerate economic growth, the European Commission adopted the Europe 2020 strategy for the development of the EU. It represents a coherent basis for mobilizing all instruments and coordinating the policies of member states. At the same time, the issue of employment policy remains one of the key priorities in the context of modernizing labour markets, increasing labour mobility and providing opportunities for new skills and knowledge to increase employment opportunities.

The Europe 2020 strategy has set specific benchmarks that the EU countries must achieve by 2020. The main priorities of it are smart growth (developing an economy based on knowledge and innovation), sustainable growth (promoting a more resource efficient, greener and more competitive economy) and inclusive growth (fostering a high-employment economy delivering social and territorial cohesion) [1].

The concept of inclusive growth is aimed at increasing the efficiency of education and employment policy. Among the priorities set out in the strategy, it is determined that the employment rate of the population aged 20-64 should increase from the current 69% to at least 75%, including through greater involvement of women, older workers, and better integration of migrants into the labour force. Moreover, the changes envisage structural restructuring of the labour market, expansion of employment opportunities for its participants. In addition to the aforementioned measures, programs aimed at reducing the number of people at the poverty line and increasing the proportion of people with higher education in the adult population, and settling migration issues are envisaged.

The investigated issues are relevant given to the reduction in labour demand after the 2008 global crisis, the ageing of the population, the increase in the number of citizens outside poverty and educational problems. That is, the inclusive grow this aimed at modernizing the modern labour market, raising the level of employment and mobility of the labour force.

Regulation of the EU labour market is based on data of continuous monitoring of the state and trends of its development, which is regularly conducted since 1966. The main source of analysis is the data of Eurostat – the EU Statistical Committee. The use of a unified method, which is brought

into accord between the member states of the Union, ensures the comparability of the obtained results. On the basis of national data on registered unemployment, the unemployment rate is calculated on a monthly basis in the EU as a whole and in all participating countries.

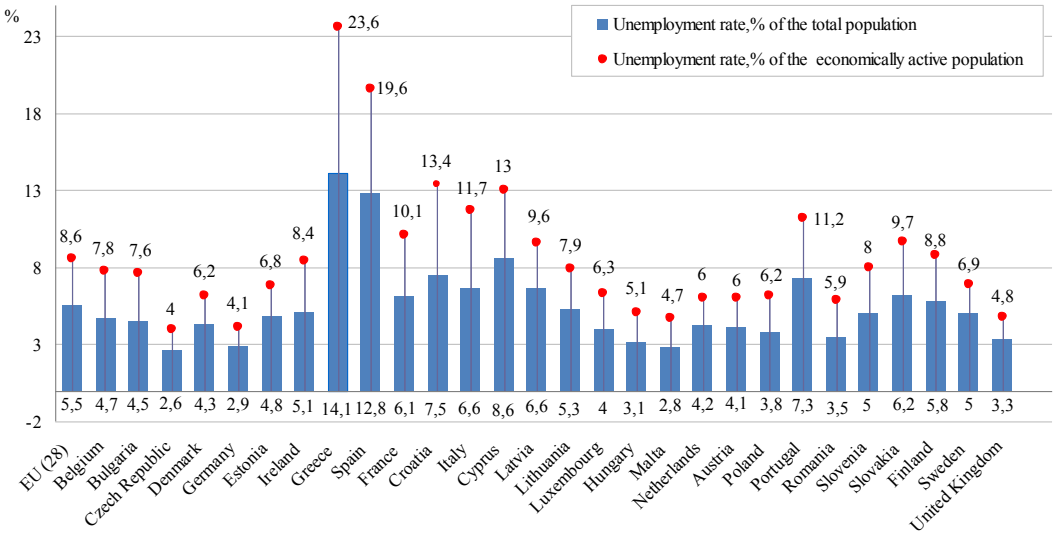
As of 2016, the share of the employed full-time employee was 46.9%, which is only 0.1% less than the level in 2006 and 2.2% less than the level in 2008, when employment reached its highest mark (Fig. 1).

Source: [2].

Fig. 1. Labour force composition, persons aged 15–74, EU-28, 2006–2016 years (%)

The obstacle to the achievement of certain strategic benchmarks is the global financial and economic crisis, the impact of which directly affected the unemployment rate in the EU-28 in 2008-2014, resulting in a sharp increase. In particular, in 2008, the share of the unemployed among the economically active population of 15-74 years old reached its minimum rate of 4.4%, but already in 2009 it increased by 1,2% to 5.6% and continued to grow in subsequent years, reaching the highest level in 2013 – 6.9%.

The average unemployment rate (the proportion of the economically active population who are unemployed) in the European Union in 2016 amounted to 8.6%. The highest unemployment rate was registered in Greece (23.6%) and Spain (19.6%). Among the 28 countries of the European Union, only eight had unemployment rate higher than the average in Ukraine, and the lowest level was recorded in the Czech Republic and amounted to only 4.0%.



Source: [3].

Fig. 2. The unemployment rate in the EU countries in 2016

The overwhelming majority of countries face social, financial, demographic and economic difficulties that prevent them from moving through inclusive growth.

By grouping the EU member states by the level of unemployment as of 2006 (the beginning of the study period), 2010 (mid-period of the study period) and 2016 (end of the studied period), it should be noted that their differentiation by this indicator is increased. In addition, the boundaries of the interval, in which the level of unemployment varies in the different countries, are expanded (Table 1).

Table 1

Groups of EU countries by the level of unemployment (in % of the total population)

Groups of countries by unemployment rate	2006 Unemployment rate fluctuated within 2.70-8.40%	2010 Unemployment rate fluctuated within 2,70-13,10%	2016 Unemployment rate fluctuated within 2,60-14,10%
1	2	3	4
Lowest unemployment rate	Italy, Great Britain, Malta, Lithuania, Austria, Cyprus, Ireland, Denmark, Luxembourg, Netherlands 2,70-3,65 %	Cyprus, Romania, Malta, Austria, Netherlands, Luxembourg 2,70-4,43%	Bulgaria, Denmark, Netherlands, Austria, Luxembourg, Poland, Romania, United Kingdom, Hungary, Germany, Malta, Czech Republic 2,60-4,52%
Low unemployment rate	Czech Republic, Latvia, Romania, Hungary, Estonia, Slovenia 3,65-4,60%	Hungary, Sweden, Bulgaria, Poland, France, Finland, Denmark, United Kingdom, Belgium, Slovenia, Czech Republic, Germany, Italy 4,43-6,17%	Slovakia, France, Finland, Lithuania, Ireland, Slovenia, Sweden, Estonia, Belgium 4,52-6,43%

Continue

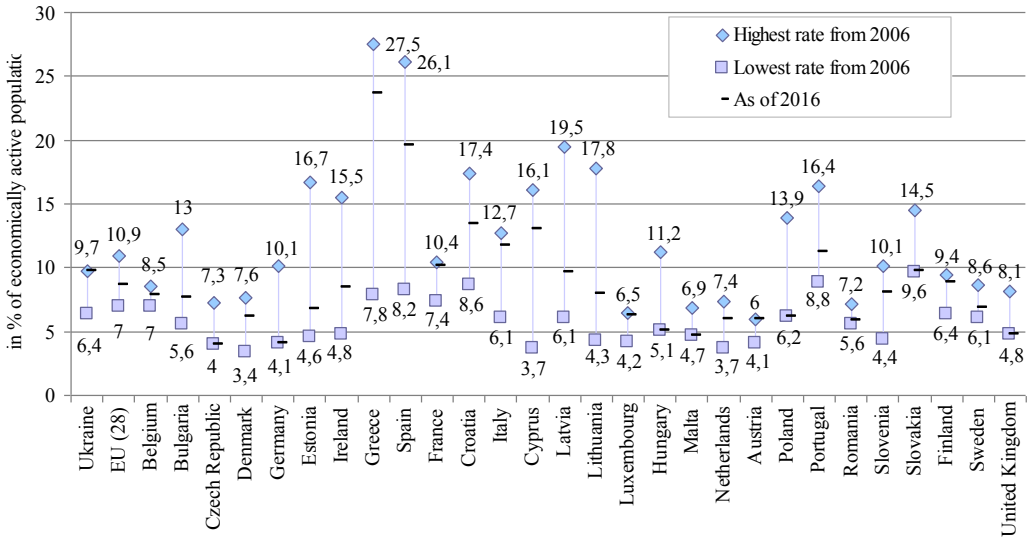
1	2	3	4
Unemployment rate below average	Spain, Greece, France, Finland, Bulgaria, Sweden, Belgium 4,60-5,55%	Greece, Croatia 6,17-7,90%	Croatia, Portugal, Italy, Latvia 6,43-8,35%
Unemployment rate above average	Croatia, Portugal 5,55-6,50%	Slovakia, Ireland, Portugal 7,90-9,63%	Cyprus 8,6 %
High unemployment rate	Germany 6,6%	Lithuania, Estonia 9,63-11,37%	x 10,27-12,18 %
Highest unemployment rate	Slovakia, Poland 7,45-8,40%	Spain, Latvia 11,37-13,10%	Greece, Spain 12,18-14,10%

Created by author. Statistical Source: [3]

The difference in the level of unemployment rate among the countries of the European Union, in our opinion, will encourage the further growth of internal migration processes.

Current trends in the labor market of the European Community are characterized by a significant polarity of changes in unemployment rates in the context of individual countries. Almost half of the EU member states (13 out of 28) over the past ten years, unemployment has exceeded 1%.

Significant fluctuations of the market conditions occurred in the labor markets of countries that suffered from the economic crisis. Thus, in Greece, the difference between the highest and lowest unemployment rates for the period 2006-2016 was 19.7%, in Spain 17.9%, in Lithuania 13.5%, Latvia 13.4%, in the labor market of Cyprus 12.4 % and Estonia 12.1%. By contrast, in Poland, Germany and Slovakia there has been an increase in employment. The leader in reducing unemployment was Poland, where the number of unemployed decreased by 4.2% for the period 2006-2016. Stability was marked by the labor markets of Belgium, Romania and Austria, where the change in unemployment did not exceed 2% (Fig. 3).

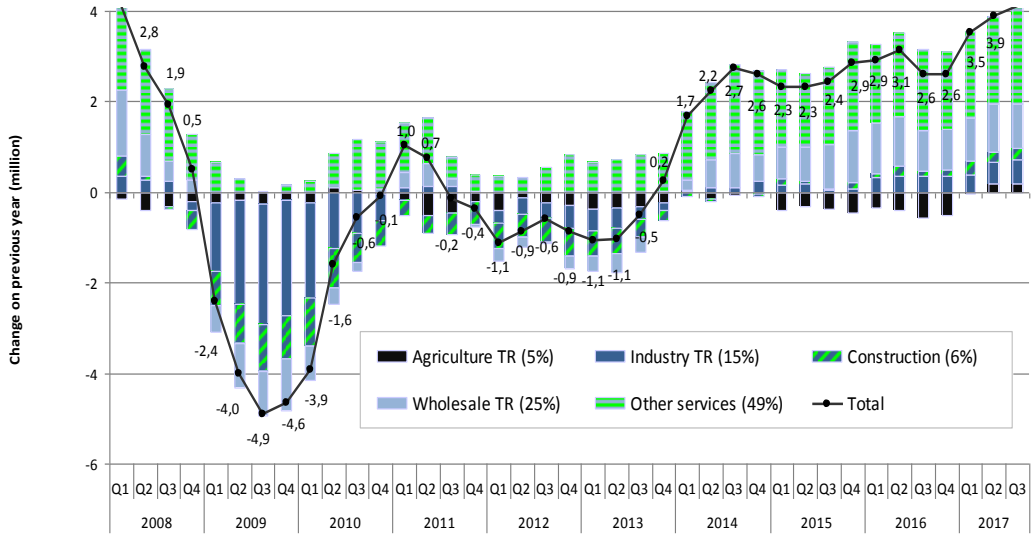


Created by author. Statistical Source: [3].

Fig. 3. Correlation of unemployment rate in the EU countries for the period 2006-2016 (in % of economically active population)

In 2016, the lowest levels of unemployment throughout the study period were achieved by the labor markets of Great Britain, Poland, Malta, Hungary, Germany and the Czech Republic. The flow of labor migrants from countries with worse employment conditions and from Ukraine in particular is directed.

The problem of unemployment is aggravated by the decline in economic growth, especially when the economy is experiencing crisis phenomena. If we analyze the structure of employment in the EU labor market and its change by sectors during the crisis period, it can be noted that unemployment is rising in 2009 and in the period of 2012-2013. The largest reduction affected the industry and construction, while the number of employees in the service sector continued to grow, although and with less pace. In the period of economy rise, which is observed during 2014-2017, employment in the services sector is growing at the highest rates (Fig. 4).

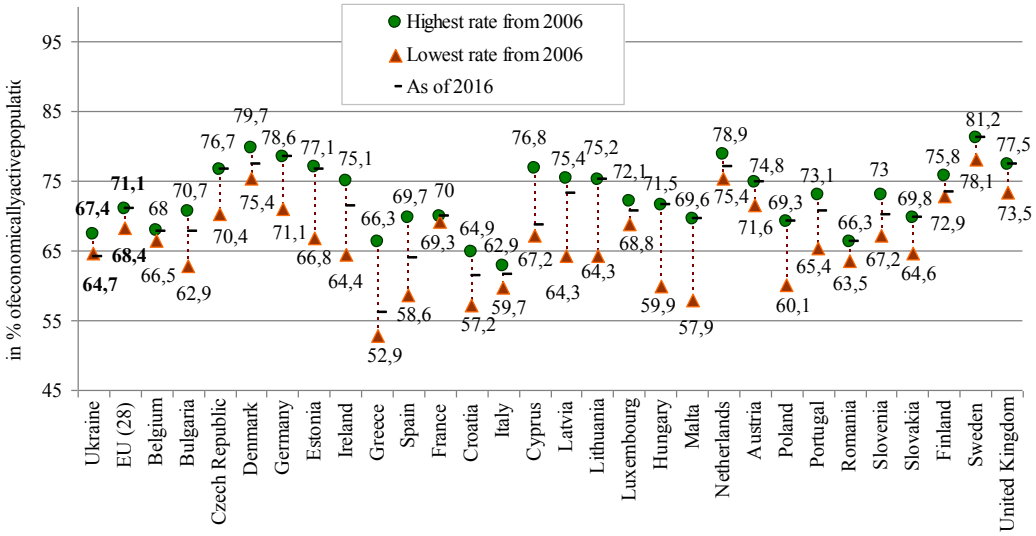


Source: [4].

Fig. 4. Level of employment and sectoral changes according to the classification of economic activity in the EU (NACE), million people.

Defining the main measures to combat unemployment, it should be noted that the EU focuses on the development of human resources, namely, the improvement of the level of knowledge of the workers, the creation of programs for the rapid retraining of workers in accordance with the requirements of the labor market, the organization of training sessions. The experience should be used in shaping and implementing the employment policy in Ukraine.

Thus, the indicator of the social status in the EU is a characteristic of the level of employment. Sweden has the highest level of employment among the EU countries, where this figure ranged from 78.1% to 81.2% in 2006, reaching its highest level in 2016 and exceeding the rates of all other countries for the entire study period. In two countries – the Netherlands and Denmark – the level of employment did not fall below the established EU benchmark of 75%. In total, twelve countries in one or another year in the period 2008-2016 managed to provide employment above 75% (Figure 5). Malta, Hungary and Lithuania have shown the greatest achievements in raising the level of employment. In these countries employment in the period from 2006-2016 increased by 11.7%, 11%, 6, and 10.9% respectively.

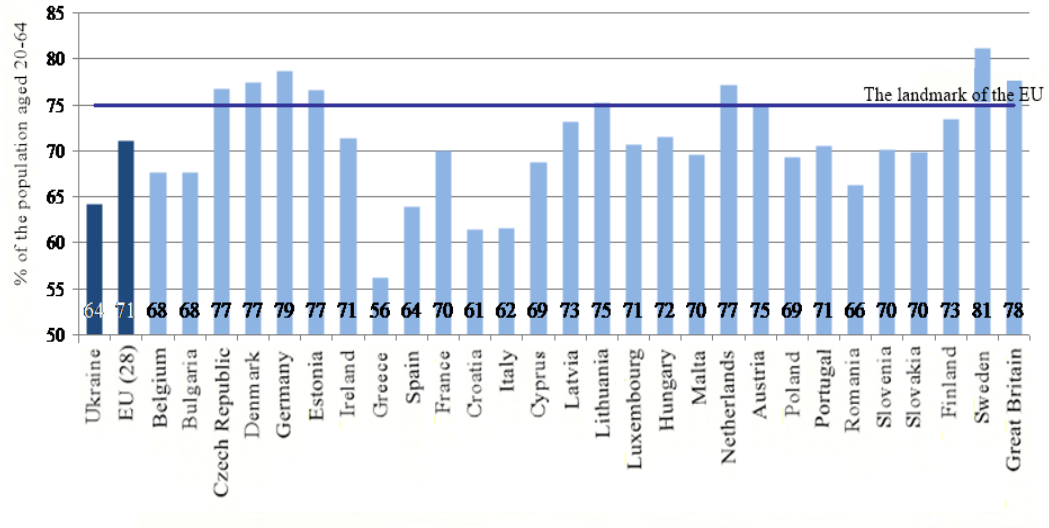


Created by author. Statistical Source: [5]

Fig. 5. Changing the level of employment in the EU countries for the 2006-2016 period.

In 2016, the average European employment rate reached the highest level and amounted to 71.1%. As a result, the target level of 75% set by the Euro-2020 Strategy has not yet been achieved. For comparison, in Ukraine, this figure is 64%, which is at the level of Spain – a country that is suffering from the effects of the economic crisis and, according to the above calculations, along with Greece, is classified by the group with the worst working conditions and the highest unemployment rate in the European Union (Fig. 6).

The lowest employment rates in Greece, Croatia, Italy and Spain.

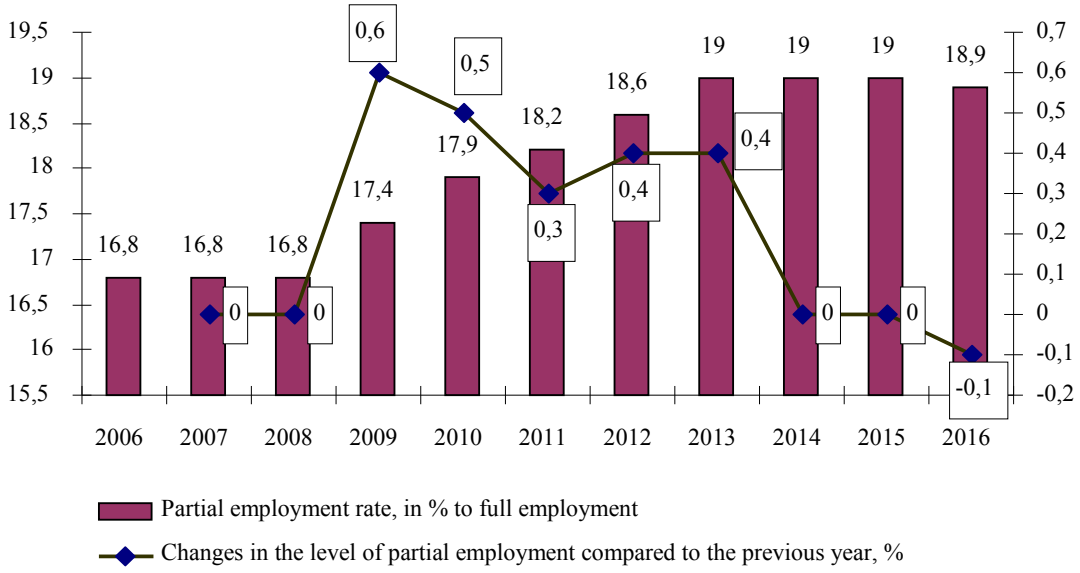


Created by author. Statistical Source: [6]

Fig. 6. EU countries employment rate in 2016.

Consequences of the global financial crisis of 2008 are reflected in all, without exception, EU countries. The main factor that led to employment decreasing in countries such as Greece, Spain, Cyprus, Portugal and Ireland is that these countries are most severely affected by the debt crisis. Since 2008, unemployment is constantly increasing, and employment decreasing are caused by general economic recession, budget deficits and a significant reduction in wages. In addition, a lot of citizens of working age emigrate from these countries. The employment rate in Bulgaria is decreasing for the same reason [7].

Another manifestation of the negative impact of the financial and economic crisis is the growth of the level of incomplete (partial) employment. Since 2008, partial employment in the EU has increased by 2.2 percentage points – from 6.8 in 2008 to 19.0% in 2015, and only in 2016 there was a slight decrease of 0.1% points to 18.9% (Fig. 7).



Created by author. Statistical Source: [8]

Fig. 7. Changes in the level of partial employment in the EU labour market in 2006-2016 in % of total employment

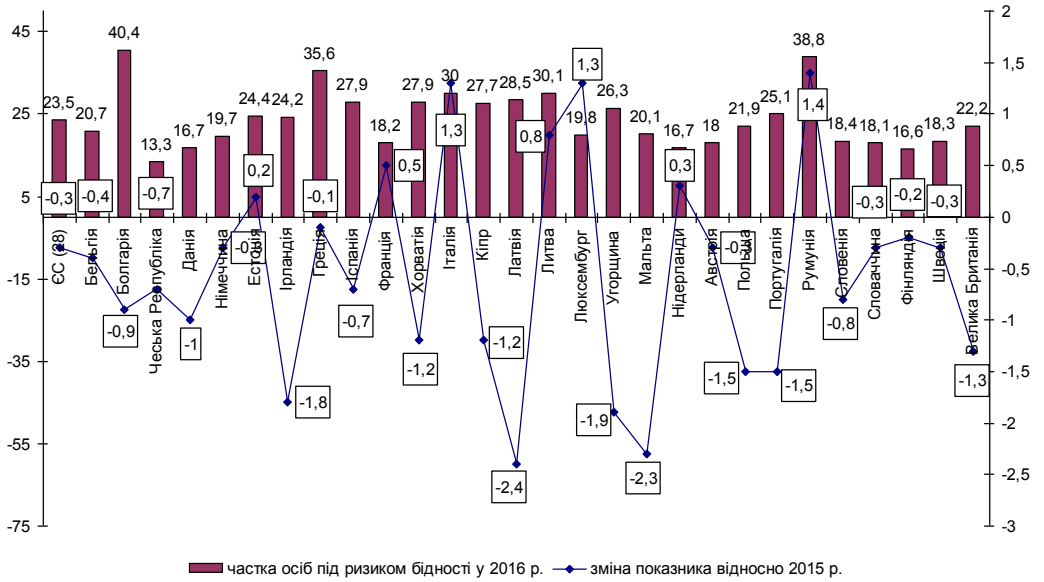
Along with the above factors, the employment decreasing is due to demographic reasons, in particular in the EU countries, there is a rather low fertility rate, which means the "aging" of the workforce, a significant increase in its average age. Older workers are soon discouraged, retired, becoming disabled as a result of health problems. By 2020, it is estimated that the number of people aged 65 and over is expected to grow by 14 million and the reduction of people aged 20-64 years by an average of 3.5 million people [9].

An important indicator for the labour market is the proportion of young people aged 18-24 who leave education because their chances of finding a job are shrinking. Some countries have already reduced a part of those who have stopped studying to 10%, including Poland, Slovenia, Czech Republic, Slovakia and Lithuania. Luxembourg, Finland and Austria have already come close to the above-mentioned benchmark. Close to the achievement are Sweden, the Netherlands, Ireland,

Denmark, Hungary, France, Germany and Belgium. However, the situation is the opposite in the Mediterranean countries (Italy, Spain, Portugal, Malta). For example, in Malta, almost 35% of students leave educational institutions with incomplete higher education. In Spain and Portugal, 30% of all students stop studying, while in Italy it is 20% [9].

Concerning to poverty, the total number of people at the poverty line in the enlarged Europe (EU 28 countries) in 2016 amounted to 118,036 million citizens, in particular, in Bulgaria, the number of such persons is 2890 thousand people or 40.4% of the population (Fig. 8). The level of poverty depends on how organized the society and how it allocates resources and benefits (financial, health care, access to quality services, etc.) [10].

The authors find that the number of people below the poverty line widely varies between different EU countries.



Source: [11].

Fig. 8. People at risk of poverty or social exclusion

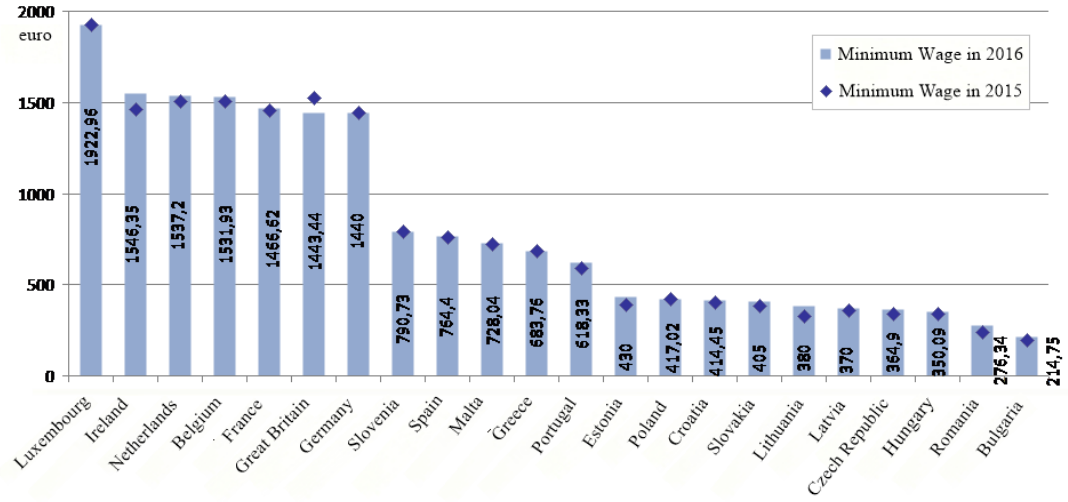
In order to assess, labour mobility must be taken into account, since poverty affects to a person as a potential migrant worker: on the one hand, it can push him into decisive action on the search for a job, on the other hand, to deprive of any motivation, and this person will not take an active part in the labour market.

The main reasons of poverty are unemployment, low wages, low education level, high family size, affiliation with small ethnic groups, low efficiency of social policy and financial and economic problems (as a consequence of the 2008 crisis). Most of the reasons indirectly affects to other indicators of comprehensive growth [9].

In an enlarged Europe, there are increasing trends in wage differentiation and unemployment. Accordingly, there is a need for alternative or compensatory strategies, such as subsidizing wages related to professional development, expansion of public employment (unless, of course, accept a high level of social inequality as a given). But the implementation of such events requires space for fiscal and political maneuvers. European integration influences the possibility of maneuvering

by increasing tax competition within the EU, a ban on excessive debt financing (no more than 3% of GDP) [12].

It is known that the level of wages is an indicator of the standard of living of the population and one of the main guidelines for assessing the state of the economy. In the EU, by 2016, the lowest minimum wage is in Bulgaria, in 2016 it was 214.75 euros, and in 2017 it increased to 235.2 euros. The highest minimum wage in Luxembourg is 1922.96 euros in 2016, 1998,59 euros in 2017 (Fig. 9).



Created by author. Statistical Source: [13].

Fig. 9. The level of minimum wages in the EU countries in 2015, 2016

For comparison – in Ukraine, the minimum wage on January 1, 2016 amounted to 1378 UAH. or about 50 euros. On January 1, 2017, the government raised the minimum wage in Ukraine to 3,200 UAH, however, according to the euro exchange rate at that time, it was only 112.59 euros. Accordingly, in Ukraine, the minimum wage remains half the minimum level in the EU countries.

In general, the EU labour market is not at the highest level. Negative is a considerable level of unemployment and, besides, a low percentage of employment, which, although it grows, is still not sufficient.

Among the main causes of unemployment today are the following: the economic crisis, the revival of competition from new industrialized countries with cheap labour force, the saturation of demand for industrial goods in Europe and the transition of the EU economy to postindustrial development.

Alongside with the above factors, the employment decreasing is due to demographic reasons, in particular in the EU countries, there is a rather low fertility rate, which means the "aging" of the labour force, a significant increase in its average age [12].

In defining the main measures to reduce unemployment, it should be mentioned that the EU focuses on the development of human resources, specifically raising the level of knowledge of the workers, creating programs for rapid retraining of workers in accordance with the requirements of the labour market, organization of training sessions. This experience should be used in formation and implementing the employment policy in Ukraine.

The most important tool for prevention unemployment in the EU member states was a compromise between the government, employers and hired workers: the government legislatively fixes the reduction of the working week; entrepreneurs create new workplaces; the hired staff agrees to some reduction in the minimum wage [14].

The regulation of the common European labour market is not rigid: each country has its own employment programs, their coordination is at the EU level, the development of a pan-European employment strategy, and the assistance to individual countries that are not sufficiently advanced in implementing the strategy [15]. Thus, the problems of the labour market are solved in a complex manner, with a combination of European and national strategies and mechanisms.

Conclusion. European integration involves the harmonization of national legislation with the EU canons, which are most consistent with the objectives of effective employment policy. They are aimed at preventing discrimination in the field of employment, vocational training and education in general, ensuring the free transfer of workers, the functioning of the common labour market. The guide for the development of the EU countries is the adopted strategy "Europe – 2020", which aims to achieve a comprehensive growth, smart growth (developing an economy based on knowledge and innovation), sustainable growth (promoting a more resource efficient, greener and more competitive economy) and inclusive growth (fostering a high-employment economy delivering social and territorial cohesion). The development of the labour market, employment growth and the overcoming of poverty are essential for improving the overall social and economic situation in Europe [14].

The analysis showed that the negative tendency of the labour market in Europe is a significant level of unemployment and, consequently, a low percentage of employment. After reviewing and analyzing certain indicators, it can be mentioned that the negative is a significant level of unemployment and, consequently, a low percentage of employment, which is growing, but still not sufficient. Despite the well-defined development strategy "Europe –2020", it is not possible to achieve a clear positive trend in the labour market in the EU. Established by the concept of inclusive growth, the guidelines for ensuring a high level of employment of the population aged 20-64 to at least 75% were not achieved by any of the EU countries, with the most "problematic" countries of the Mediterranean and Central Europe.

The proposed European programs and initiatives are comprehensive and program-oriented. They are intended for a synergistic effect and could be effective provided the best practices of "the best" countries are disseminated through an open method of coordination, social dialogue mechanisms and the European Social Fund [9].

Achievement of the balance in the labour market can only be realized on the basis of dialogue, stable relations between citizens, employers and the state, the coordination between them at the legislative, organizational levels of the basic principles of partnership. It should be mentioned that the principle of employment of the European Union is based on the principle of ensuring the highest mobility of its inhabitants. The activation of Eurointegration processes in Ukraine opens a succession of prospects for the development of the border labour markets. The development of the Ukrainian labour market model and employment policy should take into account the potential of cross-border cooperation [16]. A comprehensive analysis of EU labour markets and their impact on the border labour markets generalizes the following perspectives: promoting a gradual convergence of the parties through participation in programs and agencies; strengthening cooperation in the field of harmonization of labour legislation and further development and development of the raised issue. In these circumstances, it is obvious that the labour market regulation system of the border regions of Ukraine needs to be transformed.

References

[1] Eurostat (2010). Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Available at:
http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf (access date February 26, 2018).

[2] Eurostat (2017). Regional Yearbook 2017. Available at: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_statistics_at_regional_level#Employment_characteristics

[3] Eurostat (2017). Total unemployment rate. Available at:
http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00203 (access date February 26, 2018).

[4] Eurostat (2017). Electronic resource. Available at: ec.europa.eu/employment_social/employment.../quaterly_updated_charts.xlsx (access date February 26, 2018).

[5] Eurostat (2017). Employment rate by sex, age group 20-64 Available at: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020_10 (access date February 26, 2018).

[6] Eurostat (2017). Persons employed part-time. Available at: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00159 (access date February 26, 2018).

[7] Ministry of Welfare of the Republic of Latvia (2011). Latvian Labour Market 2010-2012. Available at: http://www.lm.gov.lv/upload/darbs_eng/labour_market_10_11.pdf (access date February 26, 2018).

[8] Eurostat (2017). Persons employed part-time. Available at: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00159 (access date February 26, 2018).

[9] Dziad, O.V., Shylo, A.E. (2014). Labor markets of the EU countries on the way of comprehensive growth. Economic space. Is. 86. Pg. 40–49.

[10] Karlin, M.I., Tsymbaliuk, I. O. (2014). Finances of households in the leading countries of the world. Lesya Ukrainka Eastern European National University. Lutsk. 172 pg., p. 155-159.

[11] Eurostat (2017). People at risk of poverty or social exclusion. Available at: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020_50 (access date February 26, 2018).

[12] Didenko, N. (2017). Labour market and employment strategy in EU: experience in regulation and public administration. *State and market. Pg. 131 – 137.*

[13] Eurostat (2017). Monthly minimum wages. Available at: *http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en* (access date February 26, 2018).

[14] Pavliuk, T.I. (2015). Labour market in the European Union. *Global and national problems of the economy*. Is.8. Pg. 872-875.

[15] Zvonar, Y. P. (2015). Active employment policy in the countries of the European Union and the possibilities of its application in Ukraine. *Scientific herald of Mukachevo State University.* Economics. Edition. 2(1). p. 145-150. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmdue_2015_2(1)__27 (access date February 26, 2018).

[16] Pavlikha, N., Skorokhod, I. (2008). Cross-border cooperation and interregional integration as factors of sustainable spatial development of the region. Available at: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/soc_gum/en_re/2008_5_3/zbirnuk_RE_3_79.pdf (access date February 26, 2018).

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА СТАТИСТИЧЕСКИ СТАНДАРТИ ЗА ОЦЕНКА НА ОКОЛНАТА СРЕДА

проф. д-р Веселка Павлова[1],
катедра "Статистика и иконометрия" , УНСС

Резюме

Замърсителите на околната среда оказват силно влияние особено върху по-уязвимите субекти. В съвременните условия това е причина за необходимостта от прилагането на стандарти за околната среда. Те са много разнообразни и приемат различни форми – от общи принципи до точно определени количествени характеристики и статистически процедури. Често се налага да се определят максимални нива или общи количества, които причиняват специфични негативни ефекти.

В практиката се прилагат две различни форми на стандарти, които са дефинирани като идеален и осъществим. Идеалният стандарт е наложен от някои определени характеристики на съвкупността или на разпределението на всички срещани нива на замърсяване. Осъществимият стандарт показва какво е необходимо да се открие в отделна случайна извадка от наблюдения, така че стандартът да се изпълнява. По същество идеалният стандарт показва какви са изискванията към разпределението, но не определя процедура за тестване съгласно тях. Обратно, осъществимият стандарт е ясен и конкретен в неговите условия и изисквания относно това, какво е необходимо да се направи с данните и следователно е непосредствено изпълним.

В изследването е акцентирано върху особеностите и изискванията при построяването на статистически достоверен идеален стандарт. Неговото предимство се състои в това, че той свързва идеалния стандарт, който по принцип може да отразява несигурност и вариация при големи съвкупности с обективен критерий, който се използва, за да се потвърди стандартът с определено равнище на статистическа значимост. Нещо повече, той е изразен по типичен начин от гледна точка на нивата, които са приемливи крайни стойности на подходящ статистически показател за разсейването на замърсителя. Предложеният стандарт се базира на квантили. По мое мнение, в това се състои и силата и гъвкавостта на подхода, който не фиксира метода, чрез който да се осигури статистическата вероятност, а допуска развитие на статистическата методология, технология и техника на подбор.

Разгледани са и познавателните възможности на предпазните точкови стандарти. За илюстриране на практическото приложение на изложените стандарти е анализирана една ситуация, отразяваща веригата причина-ефект. Казусът се отнася до промишлено предприятие, което е разположено успоредно на река, в близост до населено място и до езеро, в които живеят риби и пернати птици.

Представените в разработката статистически стандарти са един съвременен подход за решаване на проблемите, свързани с оценка на въздействието върху компонентите на околната среда.

Ключови думи: статистически стандарти, околна среда, статистически достоверен идеален стандарт, предпазни точкови стандарти.

JEL: C40, Q57

Abstract

The pollutants of the environment have a significant effect particularly on the subjects being more vulnerable to such impact. Under the conditions of the present day this is a reason introducing the necessity of application of environmental standards. They are various and assume different forms – from overall principles to precisely determined and set quantitative characteristics and statistical procedures. It is often necessary to determine maximum levels or total quantities causing specific negative effects.

Two different forms of standards are applied and put into practice defined as ideal and practical. The ideal standard has been laid down by certain specific characteristics of the aggregate or of the distribution of all levels of pollution met. The practical standard shows what is necessary to find in a separate random sample of

[1] e-mail: v.pavlova@dir.bg

observations so as the standard to be complied with. In essence the ideal standard shows what are the requirements toward the distribution while not setting a testing procedure in accordance therewith. Contrariwise, the practical standard is clear and particular in terms of its conditions and requirements as regards what is necessary to be done with the data and hence it is directly practicable and realizable.

The study puts a focus on the specifics and the requirements upon constructing a statistically verifiable ideal, standard. Its advantage is in the fact that it connects the ideal standard which, by way of principle, may reflect uncertainty and variation in case of large aggregates, with an objective criterion, which is used so as to verify the standard with a particular level of statistical significance. Moreover, it is expressed in a typical manner in terms of the levels which are acceptable finite values of an appropriate statistical indicator for the dissipation of the pollutant. The standard applied is based upon quantiles. In my view therein lies the strength and flexibility of the approach which does not fix the method to be used for ensuring statistical probability, but allows development of the statistical methodology, technology and technique of selection.

The cognitive possibilities of the protection point standards are also given consideration. In order to illustrate the practical application of the standards set one situation is analyzed reflecting the chain from actions to effects. The case relates to an industrial enterprise situated parallel to a river, in proximity of a populated area and a lake, inhabited by fish and feathered fowl.

The statistical standards presented under the study represent a contemporary approach for solving the problems related to environmental impact assessment.

Key words: statistical standards, environment, Statistically Verifiable Ideal Standards, Guard Point Standards

JEL: C40, Q57

1. Въведение

Замърсителите на околната среда могат да оказват много силно влияние особено върху по-уязвимите субекти. В съвременните условия това е причина за възникването на необходимостта от прилагане на стандарти, свързани с околната среда. Те са много разнообразни и приемат различни форми – от общи принципи до точно определени количествени характеристики и статистически процедури. Целта на по-общите е да се контролират нивата на излагане, за да се гарантира сигурност, че нежелателните ефекти са сведени до възможно най-ниски стойности. Възможно е да се използват и методи за контрол на замърсителите или възникването на потенциално вредни агенти, които не изискват големи разходи. В тези случаи обикновено се препоръчва да се използват т. нар. предпазен принцип като основа за гарантиране на безопасно ниво на замърсяване. При по-високо ниво на контрол следва да се търсят възможности за проследяване на ефектите от замърсителя или заразителя чрез ограничаване на неговите максимални емисии. Много често в практиката са определени максимални нива или общи количества, които биха причинили специфични негативни ефекти. Стойностите им най-често се определят чрез екстраполация на данни от лабораторни проучвания на животински организми.

2. Практически ситуации

По–прецизните проверки на състоянието на околната среда се базират на експертни оценки или на конкретни законодателни норми. Те най-често приемат форма на горни или долни ограничаващи стандарти. За изясняване на практическите ситуации в тази област могат да се анализират следните примери:

1) 24 часовото средно ниво на движение на определено вещество в атмосферата за частици с медианен аеродинамичен диаметър по–малък от 10 μm (познат като PM_{10}) трябва да бъде не повече от 50 $\mu g/m^3$;

2) 95 процента от разпределението на цялото азотно изтичане в река не трябва да превишава 8 mgN/1;
3) при шестмесечно отчитане на замърсители, попаднали във водата, медианната стойност трябва да бъде под 150 единици като и двете най-високи стойности са под 160 единици;
4) за извадка от 12 отчитания на нивата на замърсяване с олово в река, средната не трябва да превишава 12 ppm v/v.

В практиката подобни стандарти са рядко изпълними. Често възникват множество ограничения и вариации. Въпреки това се правят опити да се отчита несигурността на средата, мониторинга или осъществените стандарти.

Четирите описани примера отразяват две различни форми на стандарт, които са определени като идеален и осъществим от Barnett [1]. Идеалният стандарт е наложен от гледна точка на някои определени характеристики на съвкупността (или разпределението) на всички срещани нива на замърсяване – например, лимитът е определен относно средната или някакъв специфичен процент на разпределението на нивата на замърсяване (както с концентрацията на атмосферен замърсител, така и с нивата на азот). Осъществимият стандарт показва какво е необходимо да се открие в отделна случайна извадка от наблюдения, така че стандартът да се изпълнява (както за утаечните замърсители, така и за замърсяването с олово и др.).

По същество идеалният стандарт показва какви са изискванията към разпределението, но не определя процедура за тестване съгласно тях. Обратно, осъществимият стандарт е ясен и конкретен в неговите условия и изисквания относно това, какво е необходимо да се направи с данните и следователно е непосредствено изпълним. Той обаче не представя статистически принципи относно характеристиките на общото разпределение (като например разсейване) на нивата на замърсяване. Обхватът на различните видове стандарти е дискутиран в детайли от Barnett и Bown[2]. Те наблягат по–специално на важността на стандартите и акцентират върху това, че те трябва да бъдат разработени по такъв начин, по който да са в състояние да отчетат несигурността и променливостта на компонентите на околната среда. Препоръчва се стандартът да включва акценти и на идеалния и на осъществимия параметри на компонентите. Нещо повече, стандартът трябва да определи границите на нивото на замърсяване или заразяване (изразени под формата на статистическа съвкупност, относно средна или относителен дял) и степента статистическа сигурност, необходима при формулирането на извода относно това дали пределното ниво е изпълнено или нарушено. Примери на такива форми на стандарт, наречени статистически проверими идеални стандарти SVIS (Statistically Verifiable Ideal Standards), са разработени и приложени в различни области на околната среда от Barnett и Bown [3], [4].

3. Статистически достоверен идеален стандарт

Предимството на статистическият достоверен идеален стандарт (SVIS) се състои в това, че той свързва идеалния стандарт, който по принцип може да отразява несигурност и вариация при големи съвкупности с обективен критерий, който се използва, за да се потвърди стандартът с определено равнище на статистическа значимост. Типичен пример на SVIS поставя условието, че 0,95 от разпределението на замърсителя не трябва да превишава нивото L като това твърдение е гарантирано с 95% сигурност и от друга страна, че средната на разпределението на замърсителя не трябва да надвишава нивото M и това да бъде гарантирано с вероятност 99%. Нещо повече, подобни стандарти са изразени по типичен начин от гледна точка на нивата, които са приемливи крайни стойности за подходящ статистики

показател за разсейването на замърсителя или заразителя. По мое мнение в това се състои силата и гъвкавостта на подхода, който не фиксира метода, чрез който да се осигури статистическата вероятност, а допуска развитие в статистическата методология, технология и техника за подбор.

В специализираната статистическа литератора Barnett и Bown [3] и [4] са изследвали ефекта от различни планове за подбор на единици за проверка по SVIS процедурите. В областта на околната среда те са предложили използването на стандарти, базирани на квантили. Съществуват и проучвания относно американския стандарт за качеството на озоновия слой, при които целта е той да се преобразува в SVIS формат. Това би довело до трансформиране на непараметричния подход на оценяване, прилаган при много стандарти за качеството на въздуха. В настоящата разработка се коментира как примери на SVIS могат да бъдат приложени по-конкретно в практиката. Ако се започне с примера, при който се изисква да се достигне до 99% гаранционна вероятност, че средното ниво на замърсяване не превишава определена стойност M, то очакваната стойност μ_x на разпределението на нивото на замърсяване X не би трябвало да превишава M. Ако това е така, вероятността за допускане на грешки при $\mu_x > M$ не трябва да превишава точно определена малка стойност $\alpha = 0.01$. Това изискване е лесно постижимо от гледна точка на теста за значимост.

Да предположим, че имаме $X \sim N(\mu_X, \sigma^2)$ с известна σ^2 и че е излъчена случайна извадка $x_1, x_2, ..., x_n$ от генерална съвкупност с извадкова средна $\bar{x}$. Трябва да се използва тест с равнище на значимост α относно хипотезите H: $\mu_X \leq M$ и $\bar{H}$: $\mu_X > M$. Стандартът е нарушен ако

$$\bar{x} > M + \frac{z_\alpha \sigma}{\sqrt{n}}, \tag{1}$$

където z_α е точка в двата края на стандартното нормално разпределение. За гаранционна вероятност, равна на 99% трябва да се използва $\alpha = 1\%$ и тогава (1) придобива вида:

$$\bar{x} > M + \frac{2.576\sigma}{\sqrt{n}}.$$

Ако σ^2 не е известна, което е характерно за болшинството от случаите, следва да се работи със стандартния t – тест на Стюдънт. Следователно стандартите, които са количествено изразени ще бъдат прилагани по-често от тези, базирани на средните. Нещо повече, често се налага да се отстранят или ограничат екстремалните стойности, които ще се намират в краищата на разпределението на X. Най–директният квантилно базиран SVIS е непараметричен по формата, която не зависи от разпределението на нивото на съвкупността X. Ситуацията, описана в примера изисква $p = P(X > L) \leq 0{,}05$. При това ако се изследва извадката от данни за нивата на замърсяване, всяко от тях ще е или по–голямо от L (с вероятност p) или по–малко от L (с вероятност 1 – p). Оттук ако едно наблюдение r извън n наблюденията превиши L, тогава r е наблюдение с биномното разпределение B(n, p) и следователно за да се осъществи SVIS трябва само да се приложи стандартният тест за проверка на хипотезата при 5% равнище на значимост, т.е. $H: p \leq 0{,}05$.

Ако се анализира вторият пример SVIS би могъл да се базира на прието по-специфично разпределение на X и при това като резултат следва да се получи по–ефективна и по-добре структурирана ситуация. Стандартът може да се формулира по следния начин: квантилът

$1-\gamma$, $\zeta_{1-\gamma}$ на разпределението на нивото на замърсяване X не трябва да превишава L. Ако това е вярно, вероятността за премахване в случая на несъответствие (пример на включването, че $\zeta_{1-\gamma} > L$) не трябва да превишава определена малка стойност за α. Така отново се осигурява гаранционна вероятност 1 – α и такъв SVIS може да бъде възприет като тест за значимост от ниво α. В този конкретен случай нулевата хипотеза придобива вида $\zeta_{1-\gamma} \leq L$ и тя се противопоставя на алтернативната, която е $\bar{H} : \zeta_{1-\gamma} > L.$ Оттук на база на статистическия алгоритъм за проверка на хипотези става възможно да се удовлетвори изискването за статистическа сигурност на ниво 1 – α.

При това по мое мнение, Bown Barnett [4] предлагат най–добрия линеен неотклонен квантилен коефициент, основан на случайни извадки. Като базата за изпълняване на такъв SVIS те използват нормално разпределените нива на замърсяване. Методите са илюстрирани по отношение на формирането на нива на съдържание на водите на реките.

Идеята е следната: да се проучи как квантилно базиран SVIS би работил в случая на N (μ_x, σ^2) нива на замърсяване X, където σ^2 е известна величина. Квантилът $\zeta_{1-\gamma}$ е определен чрез $P(X<\zeta_{1-\gamma})=1-\gamma$ така, че при тази ситуация е налице равенството:

$$\zeta_{1-\gamma} = \mu_X + z_{zy}\sigma. \tag{2}$$

Оттук следва, че нулевата хипотеза H: $\zeta_{1-\gamma} \leq L$ е равносилна на H: $\mu_x \leq L - z_{zy}\sigma$ така, че тестът за значимост е отново просто стандартния тест за нормална средна. В практиката е малко вероятно σ^2 да бъде предварително известна, в резултат на което този прост проект не може да се реализира. Тогава се препоръчва да се въведе ранжиран подбор. Тестът за значимост определя потенциалната вреда на замърсителя. Този тип стандарти могат да се представят и по обратния начин – чрез ползата от съмнението, от гледна точка на регулатора. При това трябва само да се разменят нулевата и алтернативната хипотези. При този постановка може да възникне съмнение защото от една страна стандартът може да се съхрани на база първоначалното договаряне, а от друга страна – да е наложен от законодателството.

Представеният квантилен стандарт създава и редица проблеми. Извадковите нива на оценените квантили могат да бъдат значително над нивото L преди регулаторът да е в състояние да отчете нарушението. При обърнатата хипотеза възниква възможност, потенциалният замърсител да покаже извадкови стойности значително под L. Друг проблем възниква когато трябва да се приложат методите за въвеждането на SVIS, а разпределенията на замърсителите не са нормални. Често нивата на замърсяване имат положително асиметрично разпределение. Тогава за построяването на модела ще трябва да се използват гама функциите.

До тук бе дискутиран статистически проверим идеален стандарт (SVIS), базиран на наблюдения на замърсяването, получени по данни от случайна извадка. Едно допълнително разширение може да се получи като се илюстрира природата на SVIS на базата на комбинирана извадка. Комбинираният подбор гарантира намаляване на цената когато извадковите проверки са скъпи. Поради това и някои стандарти препоръчват да се използват по-сложни (комбинирани) модели на извадки.

Може да се приложи друг SVIS стандарт за замърсители, свързани със заразена почва. Той е базиран на комбинирания подбор, който подобрява подхода "разделено на n". Извад-

ковите стойности за заразителите на почвата, получени чрез използването на специфични извадкови протоколи трябва да бъдат сравнени с т. нар. лимити за проучване в околната среда. Последните определят горните граници на концентрацията на различни заразители. Предполага се, че излъчената случайна извадка съдържа n почвени екземпляра с потенциални, но не наблюдавани нива на замърсяване x_i, (i = 1, 2, …, n). Измерва се само едно единично ниво на замърсяване от комбинираната във всички извадки почва. Ако се допусне, че нивото на смесване е сумата на нивата при индивидуалните експонати, тогава ще се получи единично измерена стойност $t = \sum x_i$, от която може да се пресметне средното ниво на замърсяване за извадковите екземпляри като $\bar{x} = t / n$.

Логично е статистиците и еколозите да са заинтересовани да използват комбинирани методи за извадков подбор при оценки на заразени места. Този подход е сравнително по-икономичен при измерванията. Проблемът при комбинираното подбиране при конкретни проверки засяга приспособяването на стандартните лимити, първоначално приложени за единично наблюдение x_i, към подходящи граници за комбинирано наблюдение. Обикновеният стандарт изисква $x_i \le x_0$ за I=1, …, n. При такава ситуация x_0 става т.нар. лимит за екологично изследване. Стандартът не е нарушен само ако

$$\bar{x} < x'_0 = \frac{x_0}{n}. \tag{3}$$

Ефектът от това разделяне на n е много важен. В случай че n–1 на ненаблюдаваните стойностите от серия от n експоната е нула и поне един приеме крайната стойност x_0, то мястото може да се обяви като нарушаващо стандарта. Никой от членовете на извадката няма заразяване, а само един случай просто достига, но не надвишава лимита при екологичното изследване. Оттук се счита, че принципът изпълнява функцията да предпазва срещу нарушаване на стандарта при декларирано несъгласие с излъчването на сложни извадки, които са доста под границата. Тези декларации се отнасят само до това, че средната стойност на индивидуално наблюдение трябва да достигне или надвиши x_0 /n. Ако всички наблюдавани стойности x_i са x_0 / n, т.е. са под лимита при екологичното изследване, ще се получи $t = x_0/n$ и следователно стандартът е бил нарушен.

В практиката могат да се използват и по-сложни стандарти. Проблемите обаче се свеждат до разработването нещо по–добро от осъществим стандарт, както и в приемане на правилото разделяне на n за приспособяване на ограниченията при изследване на околната среда. Когато се използва структурата на хипотетично тестване се построява SVIS, който се базира на практиката за използване на лимити при екологични изследвания. В повечето случаи това води до формирането на "приспособими граници" значително по–широки от тези при правилото "разделяне на n". Например приемат се независими и еднакви нормално разпределени нива на замърсяване, $X \sim N(\mu, \sigma^2)$, i =1, …, n. Разпределението на тези нива на замърсяване обикновено има положителен наклон. Те обаче са често податливи на нормална трансформация. Отново трябва да се изрази вероятността относно нивото на замърсяване, което може да бъде допуснато. При това може да се изисква доста висок процент $\zeta_{1-\gamma}$ за малка стойност $\gamma > 0$ (например по–горната 1% позиция) и разпределението на замърсяване трябва да бъде най-много равна на L.

От тук при използването на познатата σ^2, се поставя изискването $P(X_i > L) < \gamma$ или

$$\frac{L-\mu_x}{\sigma} > \Phi^{-1}(1-\gamma),$$

където Φ(z) е функцията на разпределението на стандартното нормално разпределение N(0, 1). По този начин L е определена от гледна точка на разпределението на замърсяването. Ако $\zeta_{1-\gamma}$ >L

$$\mu_X > L - \sigma\Phi^{-1}(1-\gamma) = \mu_0,$$

се прави заключението, че замърсяването е на недопустимо ниво и стандартът е нарушен.

Поставя се задачата да се построи статистически проверим идеален стандарт (SVIS) като заключителна процедура, базирана на извадкови данни. Отново може да се вземе използваната вече процедура в контекста на произволен подбор, която се изменя за регулатора. Така се изисква следната форма на SVIS: квантилът 1- γ , $\zeta_{1-\gamma}$, на разпределението на нивото на замърсяване X не трябва да надвишава L (определен лимит при изследването на околната среда). Ако надвиши L, възможността за отстъпване не трябва да е над определена малка стойност α. Проверява се извадка за съгласие със стандарта, излъчена чрез комбиниран подбор. Комбинираната извадка от n наблюдения дава едно смесено наблюдение X. Отново се приема, че $\bar{X} = X/n$ допускайки, че наблюденията са независими и че нивата на концентрация са допълнителни. Очевидно $\bar{X} \sim N(\mu, \sigma^2/n)$. Поради това възниква необходимостта от тестване на хипотеза с равнище на значимост α

$H : \mu_X \geq \mu_0$ заедно с $\bar{H} : \mu < \mu_0$

базиран на данните от комбинираната извадка.

Представлява интерес да се сравнят ефектите от правилото "разделяне на n" с резултатите, които се получават от подхода "тест за значимост", където отхвърлянето на H може да изисква $\bar{x} < L - \varepsilon$,
където ε>0 приема форма, изразена от гледна точка на σ, γ и α. От тук:

$$\bar{x} < L - \sigma[\Phi^{-1}(1-\alpha)/\sqrt{n} + \Phi^{-1}(1-\gamma)]. \quad (4)$$

Следователно, ако се изравни квантилната граница L за статистически проверим идеален стандарт с лимита при изследване на околната среда x_0 на подхода "разделяне на n" $x_0 - \varepsilon$ става приспособената граница за средната на комбинираната извадка. Barnett и Bown [3] разглеждат пример на замърсяване с олово, при който използват позволения размер на комбинирани извадки (n=4). Лимитът на екологичното изследване е приет да бъде x_0 = 300mg/kg. За сравнителна илюстрация те настройват стандарта на 0,98 квантила от разпределението на концентрацията от олово, с L=300 и γ=0,02. На базата на допускане за нормално разпределение със средна μ и стандартно отклонение σ=60, от формула (4) се получава:

x_0 = 300 – 60 x 2,0537 = 176,778 mg/kg.

Критичната стойност за SVIS над равнището на значимост от 5% е:

L – ε = 176,778 – 1,6449 x 60/2 = 127,431 mg/kg.

По този начин, използвайки SVIS предложената граница се достига до значително превишаване на лимита от 75 mg/kg, който може да бъде осъществен на база правилото "разделяне на n". Така вместо изискването за съгласие $\bar{x} < 75mg/kg$, трябва да се покаже, че $\bar{x} < 127{,}4mg/kg$. Ако σ е неизвестна, което се среща често в практиката, така описаната процедура трябва да се измени.

4. Предпазни точкови стандарти

Целта на стандарта за околната среда е да ограничи ефектите от замърсителя чрез налагане на ограничение на очакваната стойност μ за разпределението на нивото на замърсяване X. Допуска се, че по–високото ниво за μ е μ_0. С описаната форма на SVIS тестът може да приеме първоначалния статус на замърсяването, за да бъде в състояние на съгласие и регулаторът после да се нуждае от сериозни доказателства (например високо наблюдавано средно ниво на замърсяване), за да го отхвърли. Другата възможност е да се допусне нарушение в началото и този, който взима решението трябва да действа на ниво под μ_0, за да избегне риска от класификация като замърсител. Очевидно това води до неизбежни конфликти на интереси и не може да бъде разгледано като идеално състояние.

Някои автори предлагат идеи за преодоляване на този проблем и дори обосновават съответна компромисна процедура, която е известна под наименованието предпазен точков стандарт GPS (Guard Point Standards). Той работи на следните принципи. Предполага се, че и двете групи хора (и регулиращите и проверяваните) са готови да направят компромис. Вместо поставянето на едно стандартно ниво μ_0=120, регулаторът е готов да предложи по–висока защитна граница над μ_0. При μ_2=130 съществува сигурност, че замърсяване над това ниво няма да бъде установено с вероятност 1–α при α = 0,05. Съответно този, който трябва да се съгласи, ще приеме по–ниска защитна точка под μ_0. При μ_1=110 е гарантирано, че когато нивата на замърсяване са ниски това се определя с вероятност 1–β (за малки β).

Предполага се, че винаги е в сила неравенството $\mu_1<\mu_0<\mu_2$ и че α и β могат да бъдат подходящо избрани, така че да са справедливи и към двете групи. Ако $\mu>\mu_2$, възможността от проваляне на стандарта е най–малко 1–α, докато ако $\mu<\mu_1$, възможността от запазване на стандарта е поне 1–β. Средните нива на замърсяване, които се намират между μ_1 и μ_2 се считат като относително маловажни. Следователно принципът на предпазната точка определя такава ситуация като несигурна. Оттук възникват три възможни изхода: съгласие, нарушение или несигурност.

Barnett [1] доразвива процедурата и предлага статистически проверим идеален защитно точков стандарт (Statistically Verifiable Ideal Guard Point Standard – SVIGPS) за определени $\mu_1<\mu_0<\mu_2$ и α и β. Ако съвкупността има μ по-голямо от μ_2, вероятността, че тя е обявена като неотстъпчива трябва да не бъде по–малка от 1–α. Ако μ не превишава μ_1, възможността замърсяването да е обявено като отстъпчиво трябва да не бъде по–малка от 1–β. В цитирания източник Barnett развива тестващата процедура за SVIGPS в случая на ненормално разпределен X и я приспособява към настройването на SVIGPS за по–силно замърсяващ квантил отколкото средна. Процедурата е приложима при асиметрично разпределени нива на замърсяване.

5. Възможности за прилагане на стандарти заедно с веригата причина – ефект

За илюстриране на практическото приложение на гореизложените стандарти може да се анализира една ситуация, при която промишлено предприятие е разположено успоредно на река. Когато не е под пълен контрол, предприятието вероятно ще пусне отточни води в реката, които ще потекат надолу по течението ѝ. Възможно е и да наводнят обработваема земя, да предизвикат замърсяване на околната среда в съседното населено място и накрая да се влеят в езеро, в което живеят риби и пернати птици. Съществуват различни рискове от замърсяване. Те предопределят съответно различни възможности за използването на стандарти. В конкретния случай трябва да се наложи стандарт за възникване на потенциална причина за реакция. Той трябва да бъде свързан с високото ниво на замърсяване, причинено от предприятието на т.нар. входяща фаза на системата. Възможни са различни ефекти на т.нар. контактно замърсяване като увреждане на посеви в наводненото поле; повишаване на кожните заболявания сред населението и дори смърт на риби или птици в езерото. Това е типичен пример за възникване на веригата причина – ефект, която е свързана с риск за околната среда. Стандартите са използвани при различни точки от веригата, на нивата на източника на замърсяване (при входящата фаза), на неговите нива когато преминава надолу по течението на реката, или на неговите ефекти (върху населението, рибите или птиците).

При този анализ е възможно да се поставят два основни акцента. Първият се отнася до нивата на замърсяване при влизане в контакт с уязвими субекти. В този случай е уместно да се приложи описаната по-горе SVIS форма на стандарт. Нещо повече, всеки стандарт, приложен на входящата фаза, трябва да бъде съвместим с всеки стандарт, използван в контактната фаза. Той трябва да представя същите или равностойни нива на контрол. Това изискване поставя за решаване един много важен проблем – за хармонизация на стандартите по място и време. Вторият акцент засяга ефектите, като вероятността даден вид риба да бъде убита на различно разстояние от предприятието, който е източник на замърсяването. При това отново възниква проблемът за хармонизация на разстоянието и времето, но вече при възникнало допълнително затруднение за определяне на формата на стандарта, който е необходимо да се приложи по отношение на възможната смърт на рибата. За решаването на този проблем се препоръчва да се разработят такива стандарти, при които и двете форми и абсолютната и условната да са еднакво възможни. За тези стандарти отново е уместна формата на SVIS стандарти.

Много важен е проблемът с хармонизацията на използваните стандарти. При разглеждания казус се появява едно допълнително съображение. Необходимо е също хармонизираме и взаимна съгласуваност относно стандарти, използвани за различни цели. Има се предвид на нивото на замърсяване (причина) или на вероятността от смърт (ефект). Всички изисквания, които трябва да се поставят относно нивата на изтичане на замърсени води от предприятието трябва да бъдат синхронизирани с изискванията на изходните нива на течението и със защитата на посевите, населението, рибата или птиците. Приема се, че нивата на замърсяване в предприятието (A) са представени чрез променливата X, а тези в рибарника (B) – чрез променливата У, разпределена различно от X, но причинена от X. Ако се избере статистически проверим идеален стандарт за X, то наблюдавайки го в A е относително ясно неговото приложение, което е базирано на разпределението на X или използването на непараметричен подход. Нека D да бъде подходящо определен бедствен изход за уязвим индивид – например замърсяването, свързано със смъртта на риба. За да се изследва съвместимостта на стандартите, трябва да се знае не просто разпределението на X, но също така и съответните абсолютни или условни измервания на замърсяването – ефектите.

$$P_A(D) = P(D \quad при \quad A)$$

$$P_A(D\big|X) = P(D \quad при \quad A \quad \big|X)$$

Всъщност тези три качества X, $P_A(D)$ и $P_A(D|X)$ са измерени в точка A. Необходимо е да се изследват съответните им нива и ефекти в точка B. При това възникват различни потребности от хармонизация: хармонизация на стандартите между функциите и между местата. Съществуват 3x3 = 9 възможности за двойката места A и B.

Друг възможен проблем е да се търси хармонизиране на стандарти на X (при A) и съответните $P_B(D|Y)$ т.е. вероятността от отрицателен резултат при определено ниво на замърсяване при B. При това отново се търси хармонизацията на разстояние и на функция. Очевидно това ще въведе две форми на моделирана връзка: първо, това как разпределението на нивото на замърсяване се премества от X при A към Y при B и второ на ниво взаимодействие $P_B(D|Y)$. За решаването на този проблем най-разумно е да се разработи модел причина-ефект за взаимно съвместими условия на стандарта между различни измервания на замърсяване на мястото A, фокусирайки над нивото на замърсяване X и вероятността от даден негативен резултат X, $P_B(D|X)$.

Моделирането причина-ефект придобива особено голямо значение при много процедури, свързани със стандартите в околната среда. Като пример за подобен модел може да се посочи експоненциален модел, свързващ бактериологичния индикатор ентерококи и вероятността от заболяване като резултат от къпането в замърсена вода. Очевидно не всички стандарти ще бъдат представени от гледна точка на нивата на контакт със замърсителя. Понякога стандартът може да бъде поставен по отношение на ефекта от замърсителя. Възможно е подходът да се разшири на базата на пренасящ замърсяването модел, за да се проучат условията на стандарта за нивото на замърсяване X при A и за това на Y при B като в последствие се продължи към хармонизацията на ефектното измерване $P_B(D|Y)$.

В разработката е представен един много интересен и съвременен подход за разработване на стандарти в областта на околната среда, базирани на статистически методи и оценки. Тези стандарти имат голямо бъдеще тъй като се базират на надеждна статистическа информация, както и на някои специфични статистически измерители и методи за анализ.

Библиография

[1] Barnett, V. (2004). Environmental Statistics& Methods and Applications, John Willey & Sons, UK.

[2] Barnett, V, Bown, M. (2002). Setting environmental standards: a statistical approach. In C.W.A. Anderson, V. Barnett, P.C. Chatwin and A. El-Shaarawi (eds), Quantiative Methods for Current Environmental Issues. Springer-Verlag, London, 99-109.

[3] Barnett, V. Bown, M. (2002). Best linear quantile estimators for environmental standards. Environmetrics, 13, 295-310.

[4] Barnett, V. and Bown, M. (2002). Setting consistent standards along the pollutant cause-effect chain. Mathematics and Statistics research report No.2/02, Nottingham Trent University, UK.

[5] Energy, transport and environment indicators (2015). Eurostat. Statistical books. European Union, Luxembourg, 217.

[6] The European environment. State and outlook (2015). Synthesis report. European Environment Agency, Denmark, 205.

ОЦЕНКА НА ИНОВАТИВНОСТТА НА БАЗАТА НА КОНСТРУИРАНИ ИНДЕКСИ – ТЕОРЕТИЧНИ, МЕТОДИЧЕСКИ И ПРИЛОЖНИ АСПЕКТИ

доц. д-р Димитър Благоев[1],
Бизнес факултет, катедра "Индустриален бизнес",
УНСС

Резюме

През последните години усилено се говори за иновациите и тяхното значение за генериране на икономически растеж. Те се определят, като съществен фактор за просперитет на индивидуално, фирмено, секторно, национално и световно равнище. Иновациите са заложени, като приоритет, в редица стратегически документи (политики, стратегии, планове за действие и т.н.) на Европейския съюз и въобще в световен план. За тях са предвидени специфични механизми за финансиране и подкрепа. Въпреки цялото желание за стимулиране на иновациите и иновативността, постигнатите резултати (особено на европейско равнище) не са все още задоволителни. Десетилетия след Лисабонската стратегия, и заложените в нея цели за превръщане на икономиката на ЕС в най-иновативната и най-конкурентоспособната икономика в света не са постигнати и се наблюдава изоставане от Американската и от икономиките на някои от страните от азиатския блок. Ключов елемент в това направление е перманентния мониторинг и оценка на достигнатото ниво на иновативност и конкурентоспособност, с оглед откриване на потенциални несъответствия с поставените цели и реализиране на конкретни коригиращи действия в това направление. Основен инструментариум за тези оценки са разработените индекси за оценка на иновативността на националните икономики и конкурентоспособност. Целта на настоящата разработка е да се изясни същността и спецификата (от теоретична, методическа и приложна гледна точка) на съществуващите индекси за оценка на иновативността и да се идентифицират ключовите индикатори, които присъстват във всички или в повечето такива конструирани индекси. Те могат да бъдат приети за най-съществени за генериране на иновативност и конкурентоспособност и съответно усилията да бъдат насочени в направление на тяхното развитие за бъдеще.

Abstract

In recent years, innovation has been intensively discussed and its importance in generating economic growth. They are defined as an essential factor for prosperity at individual, corporate, sectoral, national and global levels. Innovation is set as a priority in many strategic documents (policies, strategies, action plans, etc.) of the European Union and globally. For them, specific funding and support mechanisms are foreseen. Despite the desire to stimulate innovation and innovation, the results achieved (especially at European level) are not yet satisfactory. Decades after the Lisbon Strategy and the goals set out in it to make the EU economy the most innovative and competitive economy in the world have not been achieved and there is a lag the American and the economies of some of the Asian countries. A key element in this direction is the permanent monitoring and evaluation of the level of innovation and competitiveness achieved to identify potential inconsistencies with the objectives set and to implement specific corrective actions in this direction. The main tools for these assessments are the developed indices for assessing the innovativeness of national economies and competitiveness. The purpose of this paper is to clarify the nature and specificity (from a theoretical, methodological and applied point of view) of the existing innovation assessment indexes and to identify the key indicators that are present in all or most of such constructed indexes. They can be the most essential for generating innovation and competitiveness and consequently efforts to be directed towards their future development.

[1] e-mail: blagoev@unwe.bg

Въведение

Иновациите са считани от редица учени, изследователи, политици и анализатори за най-мощния лост, влияещ и управляващ развитието на човешката и икономическа дейност. Те са определяни като фактор за бърз и с високи темпове генериран икономически растеж и постигане на приоритетните за човечеството и глобалната икономика цели: преминаване към т.нар. зелена икономика, ограничаване използването на изчерпаемите ресурси, намаляване на бедността и социалното изключване, ориентиране към високо технологизирано общество и производство, повишаване на нивото и качеството на образованието, устойчиво развитие на регионалните икономики и др.. През последното десетилетие иновациите намират централно място в стратегическите цели за развитите на развиващите се и най-вече на развитите страни и са основен критерий за определяне и оценка на успешно провежданата политика от страна на държавата за генериране на икономически растеж, привличане на чуждестранни инвестиции, стабилност на икономиката и преодоляване на регионалните различия. Иновациите са смятани за най-силното и значимо средство за постигане на растеж и заетост. Въпреки, че иновативността на националните икономики не е елементаризирано до степен механичен сбор от иновативността на отделните я съставляващи бизнес организации (фирми, предприятия) то ключов елемент в нея е иновативното предприятие.

Иновативно предприятие е това, което предлага на пазара нови или значително усъвършенствани продукти и услуги и/или внедряване на нови и усъвършенствани процеси, включително методи за предоставяне на услуги и начини на доставка на продукти.

Въпреки, че общоприетото схващане за иновативно предприятие е, че то предлага на пазара иновационни продукти и процеси, които трябва да са нови за самото предприятие, но не е задължително да са нови за пазара, предприятията отличаващи се с най-висока степен на иновативност и предполагащо генериращи най-голям икономически растеж са тези, чиито усилия са насочени към разработване на нови или значително подобрени продукти, услуги, процеси, методи и т.н.

Иновативните фирми в България са изправени пред тежката ситуация да преодолеят редица препятствия, което често се оказва не лека задача за тях. Такива са затруднения достъп до финансиране, особено на иновационна дейност, която се определя като високо рискова и с дълъг срок на възвръщане на инвестиционните разходи, силна конкуренция от страна на фирмите от високо иновативните държави, ограниченост на вътрешния пазар, ограничеността на разходите за НИРД, както публични, така и фирмени, недоизграденост на средата за иновации и др. Това са все изключително актуални и наболели проблеми за българската икономика, водещи до понижаването на конкурентоспособността ѝ и ограничаващи икономическия растеж. Въпреки това именно в лицето на иновативните предприятия България може да търси основен потенциал за генериране на икономически растеж, който да е с изпреварващи темпове средните нива на страните от ЕС за достигане и осигуряване на подобър стандарт на живот на населението в страната.

Актуалността на темата за иновациите, иновативността и съответно наичните за тяхната оценка, произлиза от есенциалността на иновациите в икономиката на България и ЕС, както и в ориентацията на това, че иновативните фирми са един от основните обекти на финансиране и подпомагане чрез европейски средства по различни програми. Актуалността на тематиката се обуславя и от факта, че през последните години непрестанно се говори за иновациите и фирмената иновативност. Широко прокламирано е тяхното значение както на национално, така и на общо европейски равнище. Към тях са насочени редица европейски и национални програми за финансиране на иновационната им дейност, но малко са изследванията за степента на значимост, устойчивостта и синергичния ефект от разходването на тези

средства, в контекста на продуктовата специализация, традициите и количествените натрупвания в някои сектори и др.

Иновации и иновативност

Въпросите за иновациите, като цяло и за иновативността в частност стават все по-актуални през последните години. Тя (иновативността) може да се твърди, че е комплексно понятие и подлежи на измерване и мониторинг на различни равнища. На макро равнище (ниво държава) е обект на изследване в продължение на много години, като за целта съществуват конструирани редица индекси за нейното отчитане от утвърдени и доказали се с времето, по отношение на своята професионална компетентност организации и институции, като Бостънската консултантска група, Националното сдружение на производителите и Института на производителите в САЩ (The Innovation Imperative in Manufacturing, 2009); Cornell SC Jonson College of Business, INSEAD и Световната организация по интелектуална собственост (The Global Innovation Index, 2017); WWF и CleanTech Group (The Global Cleantech Innovation Index, 2017); Индексът на съюза за иновации на Maastricht Economic and Social Research Institute on Innovation and Technology (UNU-MERIT) (European Innovation Scoreboard, 2017); Индексът на глобалната конкурентоспособност на Световния икономически форум (Global Competitiveness Report, 2017-2018); Индексът на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие за наука, технологии и индустрия (OECD Science, Technology and Industry Scoreboard, 2017); Глобалният индекс на иновациите на Икономист интелиджънс юнит (The Global Innovation Index of the Economist Intelligence Unit); Годишният иновационен индекс на Bloomberg (The Bloomberg Innovation Index, 2017). Изследванията за иновативност се провеждат и на регионално равнище. Такива индекси за оценка на регионалната иновативност са изследванията на Maastricht University (Maastricht Economic and Social Research Institute on Innovation and Technology – MERIT) чрез техния Regional Innovation Scoreboard, 2016; Изследванията на Съвместния изследователски център на Европейската комисия (European Commission Joint Research Centre Institute for the Protection and Security of the Citizen) с техния Regional Innovation Index 2012; Регионалният индекс за оценка на иновативността на регионите и трансграничното сътрудничество в сферата на иновациите (Regions and Innovation – Collaborating Across Borders, 2013 [1]); изследванията на Университета на Индиана, САЩ (Kelley School of Business, Indiana Business Research Center, Driving Regional Innovation, The Innovation Index 2.0, 2016). Подобни индекси има конструирани и на национално равнище, от една страна като част от общите глобални и регионални индекси, които включват неминуемо като част от оценката иновативността на отделните страни, а от друга такива, които имат изцяло местен характер и изследват степента на иновативност на националните икономики. Такъв индекс има разработен и в България от Фондация приложни изследвания и иновации. Това е първият и засега единствен подобен проект за практиката на България. Индексът се разработва ежегодно от 2004 година и представя основните си резултати, по ключови индикатори на ежегодния Национален иновационен форум (Иновации.БГ). Въпросите за иновативността освен на глобално, регионално и национално равнище се разглеждат и са обект на изследване от редица автори и на микро (фирмено) равнище. Дефинирани са основните понятия като това какво представлява иновативността Корпелайнен (Korpelainen, 2005), измерителите и показатели на иновативността (Фатхутдинов, 2006 и Ансофф, 2000), фактори влияещи върху фирмената иновативност (Сергеев, Кипчарская, Подымало, 2010; Илиев, Георгиев и колектив, 2005), същността, особеностите и класификацията на иновативните предприятия (Барютин, Валдайцев и др., 2004; Ялъмов и Георгиева, 2009; Благоев, 2013). Въпросите за иновациите,

иновативността на фирмено равнище и произтичащата от нея конкурентоспособност също представляват интерес за редица учени и изследователи (Славова и Петров, 1996; Twiss, 1992; Кинг и Клиланд, 1982; Cohen and Levintal, 1990).

Естествено въпросите за разглеждането на иновативността не спират до проучването им до ниво предприятие (или бизнес организация). Те могат да бъдат разглеждани и на проектно равнище (ниво отделни или портфейл от инвестиционни проекти в бизнес организациите), а навлизайки в областта на човешките ресурси и имайки предвид, че първичния фактор за иновативност на по-горните равнища е човекът, те естествено се изследват и на ниво на иновативност и на отделната личност. Показателно за актуалността на този аспект е разработването на докторски дисертации в сферата на управлението на иновативното поведение на персонала (Килиджийска, 2018).

Индекси за оценка на иновативността на националните икономики

1. Индекс на съюза за иновации (European Innovation Scoreboard).

Европейско иновационно информационно табло (EU Innovation Scoreboard) е новото "старо" име на индексът на съюза за иновации [2].

В предходният си вариант, методологията на иновационен индекс отразява влиянието на 25 показателя от 8 сфери групирани в 3 групи (фактора):

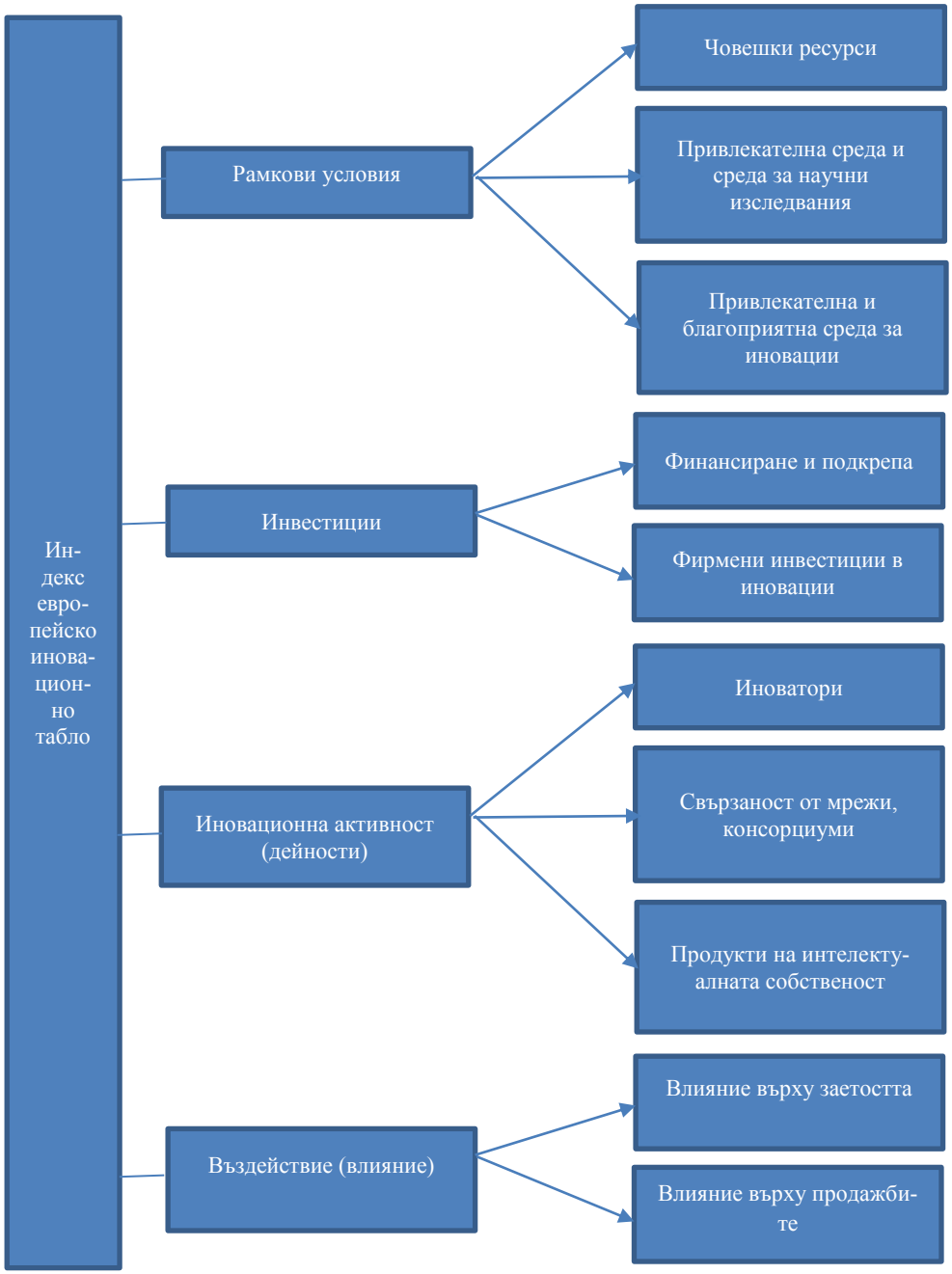
- *Благоприятна инфраструктура* – представена е чрез основните двигатели на иновационната дейност, които са външни за фирмите: "Човешки ресурси", "Отворена и привлекателна изследователска система", и "Финансиране и подкрепа";
- *Иновационните дейности на фирмено ниво* са групирани в: "Инвестиции", "Мрежи и предприемачеството" и "Интелектуална собственост";
- *Резултатите* от иновационната дейност се измерват в два аспекта. Първият е свързан с определянето на фирмите като иноватор, а вторият измерва постигнатия икономически резултати [3].

Индексът се използва за определяне на степента на иновативност на национално (макро) равнище, но при определени обстоятелства може да бъде адаптиран и за измерване на степента на иновативност само на микро (фирмено) равнище.

Въз основа на степента си на иновативност държавите, включени в изследването са разделени на четири групи: "Иновационни лидери", "Иновационни последователи", "Умерени иноватори " и "Скромни иноватори".

Стойностите на индекса за 2017 година показват, че отново България се причислява към страните със скромна иновационна активност и за съжаление потенциал. Тя заема предпоследно място между страните включени в иновационния индекс. Относително добри позиции има страната ни по отношение на сферите на влияние върху иновативността, като "Човешки ресурси", "Интелектуална собственост" и "Икономически ефекти". Редица слабости се наблюдават при "Открити и атрактивни системи за научни изследвания", "Мрежи и предприемачество" и "Фирмено инвестиране" [4].

Преработената и актуализирана методическа рамка на индекса включва следните фактори и показатели (фигура 1).



Източник: European Innovation Scoreboard 2017, p.6, available online on: https://www.rvo.nl/sites/default/files/2017/06/European_Innovation_Scoreboard_2017.pdf

Фигура 1. Методическа рамка на иновационния индекс на Европейското иновационно информационно табло

В новия иновационен индекс на Европейското иновационно табло (European Innovation Scoreboard, 2017) за измерване на степента на иновативност на национално равнище се разграничават 4 основни типа направления (фактори), съдържащи 10 измерителя (показателя) влияещи върху иновациите, измерими чрез 27 различни променливи (Фигура1). Обобщено същите могат да бъдат сведени до следното:

1. Рамкови условия – обхващат основните двигатели на иновационното представяне извън фирмите и включват 3 измерителя (показателя) на иновациите: Човешки ресурси; Привлекателна и атрактивна среда за научни изследвания; Благоприятна среда за иновации.

2. Инвестиции – обхваща публичните и частните инвестиции в научни изследвания и иновации и включва 2 измерителя (показателя) на иновациите: Финансова подкрепа за иновации; Фирмени инвестиции.

3. Иновационна активност (иновационни дейности) – обхваща иновационните усилия на фирмено равнище, групирани в три иновационни измерителя (показатели): Иноватори; Свързаност (под формата на иновационни мрежи, консорциуми и др.); Продукти на интелектуалната собственост.

4. Въздействие – покриват ефектите (последиците) от иновационната дейност на фирмите в две иновационни направления (измерителя): влияние (въздействие) върху заетостта; влияние (въздействие) върху продажбите [5].

По-конкретно 27-те променливи включени в групираните по-горе показатели са:

Рамкови условия

- Човешки ресурси

1.1.1. Брой на ново защитените докторски дисертации;

1.1.2. Население между 25-34 години обучаващо се по докторски програми;

1.1.3. Население включено в процесите за учене през целия живот.

- Привлекателна среда за научни изследвания.

1.2.1. Международни публикации в съавторство;

1.2.2. Топ 10% на най-цитираните публикации;

1.2.3. Чуждестранни докторанти (брой);

- Благоприятна среда за иновации.

1.3.1. Проникване (разпространение) на иновациите;

1.3.2. Предприемачество основано на възможности.

Инвестиции

- Финансиране и финансова подкрепа за иновации.

2.1.1. Публични разходи за НИРД;

2.1.2. Разходи за иновации – рисков капитал;

- Фирмени инвестиции.

2.2.1. Фирмени разходи за НИРД;

2.2.2. Фирмени разходи за иновации извън разходите за НИРД;

2.2.3. Обучение на персонала за подобряване и повишаване на уменията в сферата на информационните и комуникационните технологии;

Иновационна активност (иновационни дейности).

- Иноватори.

3.1.1. МСП с продуктови и/или процесни иновации;

3.1.2. МСП с маркетингови и/или организационни иновации;

3.1.3. МСП с вътрешнофирмени иновации.

- Свързаност (под формата на участие в иновационни мрежи, консорциуми и др.)

3.2.1. Иновативни МСП сътрудничещи си с други МСП;

3.2.2. Публично-частни партньорства, вкл. и за съавторство в сферата на иновациите;

3.2.3. Частно съфинансиране на публични разходи за НИРД;

- Продукти на интелектуалната собственост.

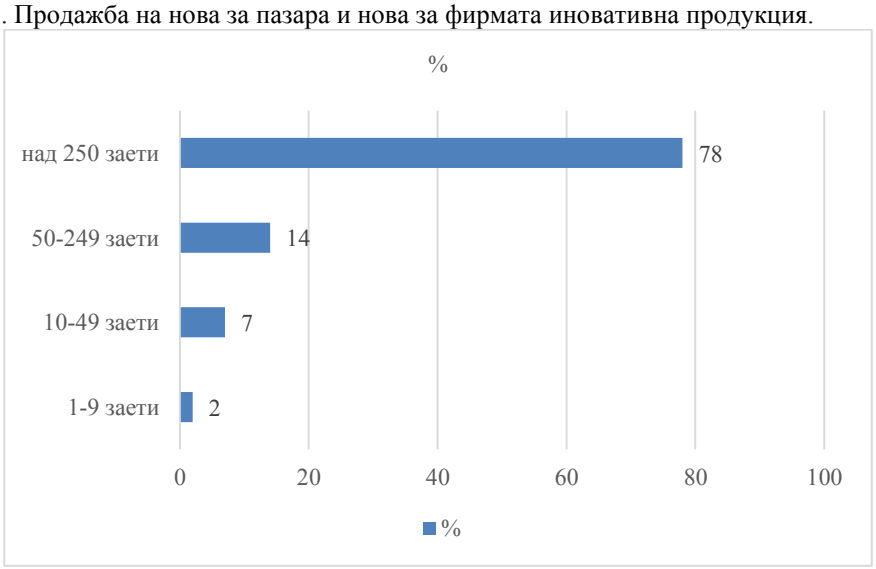
3.3.1. Патентни заявки;
3.3.2. Заявки за търговски марки;
3.3.3. Заявки за регистрация на дизайн на продукти;
Въздействие

- Влияние върху заетостта.

4.1.1. Заетост в интензивни на знания дейности;
4.1.2. Заетост бързо растящи предприятия от иновативни сектори на икономиката;

- Влияние върху продажбите.

4.2.1. Износ на средно и високо технологична продукция;
4.2.2. Износ на интензивни на знания услуги;
4.2.3. Продажба на нова за пазара и нова за фирмата иновативна продукция.



Източник: European Innovation Scoreboard 2017, p.12, available online on: https://www.rvo.nl/sites/default/files/2017/06/European_Innovation_Scoreboard_2017.pdf

Фигура 2. Размер на предприятията и разходи за НИРД
(процент на бизнес разходите за НИРД по предприятия диференцирани според броя на заетите в тях)

Горната графика показва един интересен феномен. Въпреки, че микро, малките и средните предприятия се явяват гръбнака на всяка една икономическа система, процентът на разходите за генериране на иновации, сумарно е по-малък от 1/3 от общите разходи за НИРД, които се правят в бизнес сектора. Т.е. те МСП се явяват по-скоро потребители на разработените иновации и техни внедрители, отколкото да са генератори на иновации и да са фактор за същественото иновационно развитие на националните икономики. Въпреки, че представените данни са средни за целия ЕС, това в още по-пълна степен важи за страните на опашката в иновационно отношение, в които МСП нямат нито потенциала, нито финансовите и административни възможности да генерират иновации от съществено значение за общия пазар.

2. Иновационен индекс на Блумбърг (Bloomberg Innovation Index)

Breyer, изпълнителен директор на Breyer Capital and partner казва "днес иновациите се случват в центровете за върхови постижения по света по-бързо от всякога" [6], цитиран в The Bloomberg Innovation Index 2017. Най-добрият антидот на стагнацията са иновациите, създаването на нови продукти и услуги, които правят живота по-добър. Всяка страна иска да насърчи иновационната култура, но това съвсем не е лесен процес. За да се развива една страна в иновационно отношение тя трябва да залага на производството на продукция с висока добавена стойност или да се съблюдават принципите на така наречения феномен "картофен чипс с/у компютърни чипове" (от англ. potato chips vs. computer chips) при идентифициране на ключовите за страната сектори на икономиката и създаване на благоприятна среда за генериране и развитие на иновациите в нея. Секторите на икономиката, отличаващи се с производство на продукция с висока добавена стойност (Gross value added) според изследването на Bloomberg Innovation Index са основно: сектора на фармацията, сектора на информационните и комуникационни технологии (ИКТ), сектора на хранително-вкусовата промишленост (ХВП) и сектор машиностроене. Производството на продукция с добавена стойност се измерва на база на % от БВП и спрямо паритета на покупателна способност.

За конструирането му и оценката на база на този индекс на иновативността на икономиката Bloomberg Innovation Index използва обобщено следните групи от показатели, седем на брой с равно тегло в крайната стойност на изчисления индекс, съставящи неговата методическа рамка:

(1) Интензитет на развойната дейност – разходи за НИРД, като % от БВП;

(2) Производство на продукция (и/или услуги) с добавена стойност – брутна добавена стойност на глава от населението;

(3) Концентрация на високотехнологични компании – брой на високотехнологичните публични компании на територията на страната – такива като представители на: космическа и отбранителна индустрия; биотехнологии; хардуер и софтуер; полупроводници и електроника; интернет компании; възобновяема енергия, като % от всички (в световен мащаб) високотехнологични публични компании;

(4) Следгимназиално и продължаващо образование – брой на завършилите средно образование, дипломирани в институции за следдипломна квалификация, като % от населението; % от работната сила с висше образование; % на завършилите инженерни науки, като % от работната сила и като % от всички завършили висше образование;

(5) Концентрация на изследователи – научно-изследователски и развоен персонал вкл. докторанти на 1 млн. население;

(6) Патенти – брой на патентните заявки на 1 млн. население и на 1 млн. $ изразходвани средства за НИРД; полезни патенти, като % от световния брой регистрирани патенти;

(7) Производителност – Брутен вътрешен продукт и Брутен национален доход (GNI) на заето лице на възраст над 15+ години.

Таблица 1

Класирането на България по отделните показатели

	2018	2016
Интензивност на развойната дейност	37	46
Производство с добавена стойност	34	25
Производителност	41	43
Концентрация на високотехнологични компании	39	35
Следгимназиално образование	38	32
Концентрация на изследователи	37	39
Патенти	48	43

Източник: Bloomberg Innovation Index

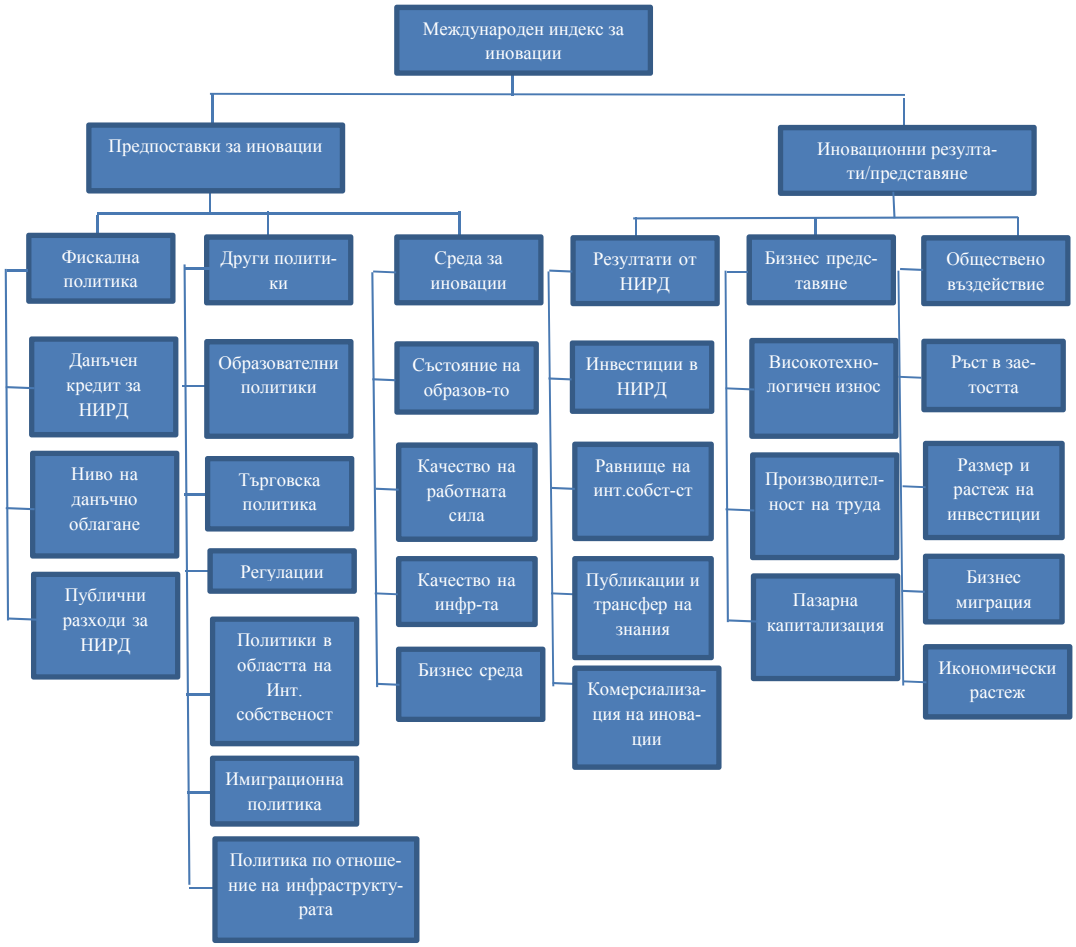
Изследванията на Bloomberg показват, че за редица от включените в индекса показатели България има отстъпление за 2018 спрямо 2016 година, което води и до не добри резултати в сумарния иновационен индекс на общо национално равнище (Таблица 1). Като положително (или лека светлина в тунела) може да бъде оценен факта, че от включените показатели има такива, за които е отчетено известно подобрение (макар и с малко за повечето от тях): интензивност на развойната дейност, производителност, концентрация на изследователи и хора занимаващи се с НИРД.

3. Международен иновационен индекс (International Innovation Index)

Международният иновационен индекс е глобален индекс оценяващ степента на иновативност на национално равнище и разработен съвместно между Бостънската консултантска група, Националната асоциация на производителите на САЩ (National Association of Manufacturers) и Институтът на производителите (The Manufacturing Institute), определян от някои като най-големия и най-изчерпателен глобален индекс по рода си за измерване на степента на иновативност на националните икономики.

Международният иновационен индекс (BCG/NAM International) е разработен през 2009 г. с цел да се направи класация на американските и другите държави. Индексът е изграден върху модел, включваща два основни блока – "Въвеждане на иновации" и "Резултати от въвеждането". (Innovation Inputs and Innovation Performance). Въвеждането на иновациите се измерва в три аспекта – 1) фискална политика, 2) други политики и 3) иновационна среда. Резултатът се измерва с резултатите от НИРД, бизнес резултатите и с въздействието на иновациите върху обществото. Във фокуса на този индекс са бизнес резултатите, по-специално в производствения сектор, като болшинството от използваните данни са генерирани чрез анкети и интервюта. До този момент има само едно издание на BCG/NAM иновационен индекс. (2009).

Международният индекс за иновации е част от мащабно изследване, което проучва както резултатите от иновационната дейност на бизнес организациите, така и способността на правителствата да насърчават и подкрепят иновационната дейност чрез публични политики и стратегии. При него се изследва не само иновационното представяне на страните (достиженията им в сферата на иновациите), но и това, което фирмите правят и би трябвало да правят за да стимулират иновациите и иновационната активност на персонала си. Той (индексът) разглежда новите индикатори, свързани с политики за стимулиране на иновациите, такива като: данъчни стимули, имиграционна политика, образование и интелектуална собственост. Индексът включва оценка на предпоставките за иновации, така и резултатите от иновационната дейност. При него предпоставките за иновации са дефинирани като: държавна и фискална политика, политика в сферата на образованието, изграждане и изграденост на благоприятна среда за иновации. Като резултати от иновационната дейност са определени: патенти, технологичен трансфер, резултати от научно-изследователска и развойна дейност, бизнес представяне, като трудова производителност, обща възвръщаемост на акционерите и значение на иновациите за трудовата миграция и икономическия растеж. Методическата рамка на изследването и на конструирания индекс за иновационно представяне може да бъде представено в следния схематичен вид (Фигура 3) [7].



Източник: Andrew, J., E. DeRocco, A. Taylor, The Innovation Imperative in Manufacturing (Now The US can Restore Its Edge, BCG, NAM, March 2009, p. 9.

Фигура 3. Методически модел на международния иновационен индекс

4. Глобален иновационен индекс (Global Innovation Index)

Глобалният иновационен индекс (http://www.globalinnovationindex.org/gii/) се разработва съвместно с INSEAD – The Business School for the World и Световната организация за интелектуална собственост (WIPO). Той води началото си от 2007 г. и представя ключовата роля на иновациите като двигател на икономическия растеж, на просперитета и необходимостта от разбирането за по-широка хоризонтална визия на иновациите, приложима за развитието и на нововъзникващите пазари [8].

Основната цел на индекса е да се превърне в количествен измерител, който да отрази по-добре и пълно иновациите в обществото и да премине границата на традиционното разбиране за иновациите като брой докторанти, брой публикувани научни изследвания, създадени изследователски центрове, брой патенти и разходи за НИРД.

Глобалният иновационен индекс е изграден от два под индекса. Това са съответно под индексите: иновации на входа на системата и иновации на изхода на системата. От своя страна всеки един от входните и изходните под индекси се основава на няколко (набор) от

стълбове. Входните елементи са определени от пет факторни променливи на националната икономика, които предоставят благоприятна среда за иновационна дейност: (1) институции, (2) човешкия капитал и научни изследвания, (3) инфраструктура, (4) чувствителност на пазара, и (5) чувствителност на бизнеса. Изходните елементи са представени от две факторни променливи, които предоставят доказателства за резултати в сферата на иновациите: (1) знанийни и технологични резултати и (2) креативно съзидателни резултати. Всеки стълб от своя страна е разделен на под стълбове, а всеки под стълб се състои от индивидуални индикатори за оценка. Изчисленията се правят на базата на средно предно претеглените стойности от включените в състава им индикатори или съответно под стълбове, когато става въпрос за определяне на стойността на под индексите.

Изчисляването на глобалния иновационен индекс става по итеративен подход, чрез определяне на следните четири измерителя:

- Под индексът "Иновации на входа" е средна аритметична величина от стойностите на първите пет факторни променливи;
- Под индексът "Иновации на изхода" е средна аритметична величина от стойностите на последните две факторни променливи;
- Общият "Глобален иновационен индекс" е средно аритметична величина от стойностите на под индексите "иновации на входа" и "иновации на изхода";
- Индексът на общата иновационна ефективност е съотношение между под индекса "иновации на изхода" (в числител) и под индексът "иновации на входа" (в знаменател);

Методическият модел за изчисляване на Глобалния иновационен индекс се актуализира (ревизира) всяка година с цел подобряване на начина на измерване на иновациите и иновативността, и отчитане на промените в глобалната икономическа среда.

5. Индекс на глобалната конкурентоспособност (Global Competitiveness Index)

Индексът на глобалната конкурентоспособност е разработка на Световния икономически форум. Екипът на СИФ базира своето изследване върху глобалния индекс за конкурентоспособност, който отразява микро и макроикономическите аспекти на конкурентоспособността. Изчислява се като среднопретеглена величина на множество компоненти, всеки от които отразява различни аспекти на конкурентоспособността. Компонентите са използват за изчисляване на три субиндекса: субиндекс "Основни изисквания", субиндекс "Фактори в подкрепа на ефективността" и субиндекс "Иновации и фактори на съвършенство". Тези три субиндекса включват [9, 10]: (1) институции, (2) инфраструктура, (3) макроикономическа среда, (4) здравеопазване и основно образование, (5) висше образование и обучение, (6) ефективност на стоковите пазари, (7) ефективност на пазара на труда, (8) финансови пазари, (9) размер на пазара, (10) технологична готовност, (11) степен на развитие на бизнеса, (12) иновативност. В 12$^{-те}$ стълба са включени множество индикатори – над 110. Част от индикаторите са количествени и се базират на статистически данни. Използват се последните, най-актуални данни, като основни източници на информация са международни организации – МВФ, Световна банка, ООН, Международен съюз по телекомуникации и др. Това позволява сравнимост на данните за отделните страни. Особеност на изследването е провеждането на социологическо проучване във всяка страна, включена в доклада сред представители на бизнеса. През 2011 г. в проучването са участвали близо 14 000 водещи мениджъри на компании от целия свят, като от България техният брой надхвърли 100 [11].

Последните данни 2012/2013 на индекса на глобалната конкурентоспособност нареждат България на 62-ро място (стойност на индекса 4.3) сред 144 изследвани страни, като се наблюдава значително подобрение на индекса на конкурентоспособност на страната в сравнение с предходния период 2011/2012, когато е заемала 74-та позиция (стойност на индекса 4.2) от 142 страни [12]. Минималното покачване на стойността на индекса с едва 0.1 пункта

показва, че покачването с 12 позиции в общата класация е резултат не толкова от подобряване (повишаване) на степента на конкурентоспособност на страната, колкото от влошаване на конкурентоспособността на останалата част от страните участващи в класацията.

6. Индекс на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие за наука, технологии и индустрия (OECD Science, Technology and Industry Scoreboard).

Индексът на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие за наука, технологии и индустрия се основава на 50 годишен опит и изследване на набор от показатели за наблюдение на основните тенденции в областта на знанията и иновациите в глобалната икономика. Над 180-те наблюдавани показатели илюстрират и анализират тенденциите в областта на науката, технологиите, иновациите и индустриалния растеж (индустриалната динамика) в страните от ОИСР и основните страни, които не са членки на ОИСР (по-специално Бразилия, Руската федерация, Индия, Индонезия, Китайската народна република и Южна Африка) [13].

В документа от 2011 г. се открояват следните тематични направления които могат да представляват интерес за политиката в областта на иновациите: натрупване на знания, свързване със знанията, ориентация към нови области на развитие, разгръщане на иновациите във фирмата, конкуриране в глобалната икономика [14].

7. Глобален индекс на иновациите на Икономист интелиджънс юнит (The Global Innovation Index of the Economist Intelligence Unit)

Този индекс класира 41 страни въз основа на резултатите от модел, отчитащ иновациите на принципа "вход-изход" Иновациите на входа се измерват чрез оценка на непосредствено въведените иновации (шест показателя, например образование на работна сила) и иновационната среда (девет показателя, например външна търговия и валутен контрол). Иновационните изходи са измерени чрез един единствен индикатор – брой на патентите, предоставени от европейски, японски и американски патентни офиси (ЕПВ, JPO и USPTO, съответно) [15].

8. Индекс Иновации.Бг.

Това е първият и засега единствен подобен проект за практиката на България. Индексът се разработва от фондация "Приложни изследвания и комуникации" от 2004 година. Насочен е към анализ на състоянието и възможностите за развитие на националната иновационна система на България на базата на пет групи показатели: съвкупен иновационен продукт, предприемачество, инвестиции и финансиране на иновациите, човешки капитал за иновации, информационни и комуникационни технологии [16]. Индексът няма за цел да измерва количествено процесите, но е ценен инструмент за ориентация на вземащите политически решения в областта на иновациите. Продължителният период, през който се поддържа този инструмент дава възможност за анализи на развитието на процесите във времето и установяването на съществуващи тенденции [2].

Обобщение

Сравнителният анализ на част от множеството индекси за оценка на иновативността на националните икономики показва някои основни моменти в използваните от тях методически рамки и включените в тях конструктивни показатели и индикатори за оценка:

1. Всички индекси използват статистическа информация на макро равнище по включените в тях индикатори;

2. Използват се индикатори, които отчитат факторите влияещи върху въвеждането на иновациите и резултативни фактори отразяващи ефекта от иновационната дейност;

3. Използват се индикатори, които имат както количествен характер, така и индикатори, които имат количествен характер. Може да се каже, че въпреки усилията за околичествяване на качествените променливи, количествените такива, като: инвестиции в НИРД, брой на персонала зает с изследвания и развитие, брой на регистрираните патенти и полезни модели и др. имат по-точна оценка за иновативността;

4. В конструирането на индексите се използват макро икономически индикатори и микроикономически такива, които се включват в състава на изчисляваните индекси в агрегиран вид.

5. Многообразието на индекси за оценка на иновативността предполага наличието на специфични особености в състава на методическите рамки на отделните индекси. Въпреки това съпоставителния анализ показва, че съществуват и не малко общи структурни индикатори, които могат да бъдат определени като ключови за формиране на иновативността на национално равнище. Такива са:

- Разходи за научно-изследователска и развойна дейност както от публични средства, така и в много по-голяма степен от бизнес източници, т.е. фирмени разходи за иновации.
- Резултати от осъществяване на иновационна дейност, под формата на постигнат растеж на предприятието, повишена пазарна капитализация, реализирани високи финансови резултати.
- Патентна активност на предприятията осъществяващи иновационна дейност, под формата на регистрирани, приложени и продадени патенти, полезни модели и други продукти на интелектуалната и индустриалната собственост.
- Реализирани участия в иновационни мрежи за разработване и внедряване на иновации с партньори от страната и чужбина.
- Наличие на благоприятна и подкрепяща среда за иновации – наличие и сработеност на елементите на иновационната среда, като: достъп до целево финансиране (което за иновациите е с висока степен на риск), организации подпомагащи трансфера на технологии (от науката към бизнеса), стимулираща иновациите законодателна рамка и др.

Всички тези елементи част от конструираните иновационни индекси, които са с най-голямо значение за мотивиране на фирмите да иновират трябва да бъдат развивани с оглед повишаване на иновационната им активност и усилията както на микро, така и особено на макро равнище (на ниво държавна политика) е добре да бъдат насочени в направление на тяхното развиване. По този начин би се получил по-голям синергичен ефект от иновациите и цялостно повишаване на иновационното ниво на националната икономика.

Библиография

[1] http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/urban-rural-and-regional-development/regions-and-innovation-collaborating-across-borders_9789264205307-en#.WnwAt0xuJPY#page3

[2] Георгиев, Ив., Цв. Цветков, Д. Благоев, Мениджмънт на фирмените иновации и инвестиции, второ преработено и допълнено издание, Издателски комплекс УНСС, С., 2013, с. 427

[3] Класация на Съюз за иновации (Innovation Union Scoreboard – IUS), http://www.mi.government.bg/files/useruploads/files/innovations/in_union_scoreboard.pdf

[4] Innovation Union Scoreboard 2017, Maastricht Economic and Social Research Institute on Innovation and Technology (UNU-MERIT) p.10.

[5] European Innovation Scoreboard 2017, p.6, available online on: https://www.rvo.nl/sites/default/files/2017/06/European_Innovation_Scoreboard_2017.pdf

[6] Bloomberg Innovation Index 2015, av. online on: www.bloomberg.com/graphics/2015-iinovative-countries

[7] Andrew, J., E. DeRocco, A. Taylor, The Innovation Imperative in Manufacturing (Now The US can Restore Its Edge, BCG, NAM, March 2009, p.9

[8] Глобален иновационен индекс 2011 (Ускоряване на растежа и развитието), online на http://www.mee.government.bg/files/useruploads/files/innovations/gii2011.pdf , с.3.

[9] The Global Competitiveness Report 2012–2013, Klaus Schwab (editor), World Economic Forum, 2012, p. 8, online на http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitiveness Report_2012-13.pdf

[10] Георгиев, Ив., Цв. Цветков, Мениджмънт на фирмените иновации и инвестиции, УИ "Стопанство", С., 2009, с. 342

[11] Резултати от доклада за глобална конкурентоспособност, СИФ 2011-2012, online на www.rc-agency.eu/.../GCR_2011-2012_concurentosposobnost.doc

[12] The Global Competitiveness Report 2012–2013, Op. Cit, p. 13-20.

[13] OECD Multilingual Summaries OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2011, online на http://www.oecdepublishing.org/multilingual-summaries/sti_scoreboard-2011-sum/pdf/sti_scoreboard-2011-sum-en.pdf

[14] http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-science-technology-and-industry-scoreboard-2011_sti_scoreboard-2011-en

[15] Глобален иновационен индекс 2011 (Ускоряване на растежа и развитието), online на http://www.mee.government.bg/files/useruploads/files/innovations/gii2011.pdf , с.8.

[16] Иновации.бг. Иновационна политика и секторна конкурентоспособност, Фондация "Приложни изследвания и комуникации", 2011, с. 12.

INTELLECTUAL PROPERTY MANAGEMENT A POWERFOOL TOOL OF BUSINESS DEVELOPMENT

Assoc. Prof. Vladia Borisova Dr.[1]
Department Creative Industries and Intellectual Property, UNWE

Резюме

С развитието на новите технологии и иновационното производство, управлението на интелектуалната собственост за развитието на бизнеса придобива все по-голямо значение. Обектите на интелектуална собственост, поради своя нематериален характер се превръщат в ценен бизнес актив за висока конкурентноспособност, пазарни позиции, транснационални разширения под формата на бизнес концентрации и стабилни приходи за предприятията. Научноизследователската и развойната дейност в условията на бизнес партьорство между академия и индустрия става необходимо условие за успешното функциониране на бизнеса на национално и международно ниво. А идентифицирането и оценката на бизнес активите в интелектуална собственост както и търговските сдели с тях, мощен инструмент на бизнес развитието.

Abstract

With the development of new technologies and innovation production, the intellectual property management is becoming more and more important for business development. Due to their intangible nature, intellectual property objects are becoming a valuable business asset for high competitiveness, market positions, transnational expansions in the form of business concentrations and stable revenues for enterprises. Research and development in the context of business partnership between academia and industry is becoming a prerequisite for the successful operation of the business at national and international level. And the identification and evaluation of business assets in intellectual property as well as the commercial transactions with them, are a powerful tool for business development.

Introduction

Intellectual property management has extremely important legal and economic functions for the stimulation of innovation, development of new markets, and dissemination of new knowledge from any area of the economy to the society. Despite the economic power, due to the differences in national laws and the lack of high intellectual property culture, the potential of intellectual property is still not optimally used in all countries, especially in those with a developing economy.

With the reorientation of developed economies towards the knowledge economy, the economic characteristics of intellectual property are increasingly used to determining the macroeconomic perspective, where wealth creation is primarily based on intellectual property management, knowledge and information, the so called intangible business assets.

1. Intellectual property and economic development

A feature inherent in intangible assets, in particular intellectual property, is their direct connection with the innovation activity of the business. If inventors or innovators cannot rely on the use of their creative results to generate income, they would be discouraged from creating innovations, at least by the fact that they would not be able to recover the costs that have been

[1] vborisova@unwe.bg

made. In this respect, intellectual property is a set of objects and rights built on the conceptual basis for the balance between private and public economic interests. Intellectual property provides protection for the inventor or creator of the creative results, such as new technical solutions or original expressions of author's idea, for example. Creative results may be protected as intellectual property objects [1] not only through patents, but also as trademarks, works protected by copyright, industrial designs, utility models, geographical indications, new plant varieties, etc. Intellectual property objects are a basic tool for converting knowledge and information into economic benefits at the macro and micro – economic level.

As an economic category of ownership over the creative achievements of human intellect, [2] the dynamics in the intellectual property field directly reflects the dynamics of human creativity and innovation. From this point of view, intellectual property management is a broad-spectrum challenge from inventing the phone to creating the Internet and the capabilities of digital technologies. The development of digital technologies satisfies economic relations, by creating even new ones, the legal settlement of which is a serious challenge, not only because of the economic consequences that arise but also because of the new market players that are being formed – for example Internet providers. The challenges include the extent to which society and business representatives are informed about intellectual property and the aspects connected with its illegal use, economic and even some moral consequences.

The awareness of consumers and business representatives and even of the judicial authorities, court, prosecutor's office, including the customs authorities, is essential because intellectual property provides a commercial monopoly which, although limited to protecting the public interest, in case of mismanagement, creates market defects that generate serious economic consequences.

That is why intellectual property management is an essential element in the implementation of the business strategy for the development of each innovation enterprise [3], and hence to the implementation of corporate control and business growth at national and European level.

2. Intellectual property and business

The creative industries [4] are the intellectual property business system. They are the circulatory system of the knowledge economy and are grouped into creative industries, innovative industries where intellectual property objects are created through research and development. These industries are directly related to science and education and are a key factor in the development of the second group – innovation industries. They combine the industries of material production which activity is related to the development of intellectual property objects into innovations and their market realization – for example pharmaceutical, chemical, cosmetic, agro-food industry industries etc. The third group is so-called. cultural industries, such as film industry, music industry, media industry (electronic media), publishing industry, software industry, and others operating in the cultural sector.

The main business asset of the creative industries are the intangible assets in intellectual property [1], such as inventions, technological know-how, utility model, industrial designs that have a direct relation to the creation of product or process technological or social innovations. In this respect, the reason for the higher economic contribution of the creative industries from the republican budget provided for them, is the characteristics of their product and the related intellectual property. The most valuable thing in the creative industries product is its content (including innovation, musical work, etc.) rather than its form (the type of the medicine or the video of the song), because the intellectual property is established for the content, not for the form.

The economic contribution of the creative industries [5] is generated: first of the intangible nature of creative content, which is unique and can be repeatedly produced through licensing, its production can be multiplied simultaneously by different users and different territories, e.g. the music work is available on CD, Vbox, mobile ringtone or online streaming. And secondly, the trade monopoly granted by the intellectual property right, which generates excessive profits for each of the licensed users in the innovation production.

Although the characteristics described relate to the products of innovation and cultural industries, the budget and state policy for the development of the two types of industries are different. There are also differences in the rate of increase of the economic contribution of the two types of industries, [5] while the cultural industries are still leading, although they are less state-stimulated than the innovation ones. One reason for this trend is the higher commercial character of the cultural industries, yet they operate in the service sector.

2.1. Intellectual property and business development of small and medium-sized enterprises

It is crucial for business development to create a culture among small and medium-sized enterprises for the intellectual property management in an environment with strong asymmetric competition with representatives of the large businesses such as AT&T, Microsoft, Google, Telenor, and so on. The necessary knowledge refers to the intellectual property objects, where they are present in the property of the enterprise, what protection they can obtain, what are the elements of intellectual property, how the intellectual property objects can be used for the purposes of their economic realization, how to evaluate intellectual property objects, how to distribute products from innovation activity with intellectual property objects. The answers to all these questions contain [4] the so called strategy for the enterprises' intellectual property management. Insufficient intellectual property culture is a prerequisite for the misallocation of the revenue from its use, which, due to the trade monopoly, is linked to the generation of excessive profit, both in the material and in the services sector. When there is a legal and administrative order in the national system, but among the main economic operators such as consumers and business representatives there is a lack of culture on economic issues such as the use of intellectual property, the redistribution of income in the national economy is incorrect.

When it comes to the digital culture, related to the intellectual property use, much of the revenue does not come because of the piracy on the Internet. The proper intellectual property management of an enterprise leads to an increase in the value of its business. For example, the Coca-Cola brand accounts for about 80% of the value of Coca-Cola Company's business, the same applies to brands such as Google, Microsoft, Pepsi, Apple and others. That is why the insufficient intellectual property culture in small and medium-sized enterprises stops its own development on a national level and associates its innovation activity and its revenues to foreign transnational companies.

2.2. Microeconomic benefits from the intellectual property management

The micro-economic perspective analyzes the economic benefits that intellectual property management offers to individual enterprises. Since intellectual property protection mechanisms are key tools that transform knowledge and information into income, intellectual property objects are considered to be a serious business asset of the enterprise.

Each asset [6] is an application for future economic benefits stemming from its use, and intellectual property as an intangible asset is a request for a monopoly economic advantage. The economic benefits that enterprises generate from their intellectual property management are:

- production and trade with innovative product;
- licensing the use of patented technology;

- procedural actions for the protection of intellectual property;
- monopoly position, by foreclosure of use by third parties and
- intellectual property collateral.

A major goal in managing an enterprise's intellectual property is to generate additional value for its business in line with the business strategy for its economic growth. In this respect, the intellectual property management is related to the implementation of [7] the so called business management regimes designed to create added value to the base generated by the strategic enterprise's management. There are two main regimes applied by enterprises:

- regime of intellectual property use for creating additional value through licensing (generating value without producing a material product) and
- regime of direct use of intellectual property through the production and marketing of products in material form.

Intellectual property management business regimes are connected to the implementation of various value-added strategies [6] that generate different economic effects for the enterprise and that are:

- a strategy for market protection of intellectual property;
- a strategy for controlling the costs of creating and producing the innovation product;
- a profit-centered strategy;
- a strategy centered around the business assets of the enterprise;
- a strategy for integration and business concentration – outsourcing, joint venture, patent pools;
- a strategy centered around the vision.

The microeconomic benefits of intellectual property management enable enterprises to take advantage of circumstances such as:

- intellectual property protection provides incentives that ensure creativity and innovativeness that stimulate innovation activity and generate sustainable economic growth.
- as an effective market-oriented tool, intellectual property allows enterprises to get full return from risky investments in generating new technologies and new products, including improvements, especially when returns are long-lived and when the invention or product can easily be copied or imitated.
- intellectual property protection encourages the disclosure of innovative information, the so called inventive step that stimulates innovation between and within industries.
- intellectual property rights are the market mechanism for the dissemination of knowledge.
- the benefits of intellectual property for the digital economy – computers, telecommunications, entertainment and educational content, and other information sectors, are increasingly dependent on intellectual property as the legal and economic backbone of these industries.
- intellectual property rights create new markets due to the possibility of intellectual property being traded and alienated – the relationship between intellectual property and contractual mechanisms such as voluntary licensing, distribution agreements, transfer of rights, royalties and other market-oriented transactions forms the pace and direction of innovation processes in a positive way.
- intellectual property plays a crucial role in the intersection between science and business innovation.

Companies in the context of the knowledge economy have to manage their intellectual property, otherwise it can lead to significant economic losses.

3. Intellectual property and research

Public-private partnerships and joint research and development projects can be very useful, although they are often not priority funded and motivated. Public entities (universities, research institutes) are specialized in conducting long-term fundamental research of business interest. Demand for innovative solutions by industries as well as the complexity of R&D reveal a broad market for academic organizations and, to a certain extent, stimulate public-private partnerships.

For business growth at national level, there is an important functioning link between the academy and the business representatives on the creation and the economic realization of intellectual property objects. In this connection there are two models of relationships [4] Academy to Business and Business to Business:

In the academy-to-business model (A2B) there is a transfer of technology and knowledge from the academy to the business. In this process, the participation of the academy is two-step: on the one hand, to conduct research and on the other hand to provide informed access to the scientific results of the interested representatives of the business, which is done through the so-called development activities. When the development unit is missing, then there is an obstacle to the model's performance. In the modern conditions, the development unit includes a communication network of the technology transfer centers established at the academies, laboratories and business incubators (SofiaTech Park) and the interested enterprises.

Technology Transfer Centers promote scientific results, correspond with stakeholders, and where there is a business interest, they mediate during the negotiations for the disclosure of know-how on technology, its protection as intellectual property, the creation of its prototype in laboratory conditions, the preparation of an appropriate business plan for acquisition and deployment costs, licensing agreement development, and other consulting services. They also help create the so called spin-off and spin-out companies that are in partnership between universities and business representatives to produce and trade a mutually patented technology developed by the academy.

Regardless of the good legal framework and the built infrastructure, the academy-business model still does not work well at the national level. The practice is sporadic in contrast to countries like Croatia, Serbia, Slovenia, Montenegro. In countries such as Poland and the UK, the model works extremely efficiently even without the availability of Techno-parks. One of the main reasons for the poor performance of the model at the national level is the insufficient professional staff in the field of intellectual property and issues related to its management. Another reason is the low business interest, regardless of the provided state mechanisms for stimulating its innovation activity. In addition to research, the Academy's participation in the A2B model is also in the conducting of the "custom-made" training for business purposes.

In business-to-business (B2B) model, relations regarding the creation and economic rationalization of intellectual property objects are between representatives of small and medium-sized enterprises and transnational companies outsourcing their R&D activities by assigning it to their business partners.

The rates of economic development depend on the existence of business relations between the "academy – business – state", as well as on public – private partnerships on the creation and the economic realization of the intellectual property.

4. Antitrust control in the intellectual property management

Intellectual property protection provides its owner with a legitimate trade monopoly. This legal monopoly is intended to provide an incentive for intellectual creativity by enabling the exclusive

commercial exploitation of creative results such as inventions, designs, trademarks or copyright works, but, as with any form of monopoly power, there is a danger that the market advantage that the monopolist possesses is so great as to disturb the balance of free trade.

In the intellectual property management [8], some licensing activities or contractual terms may require the application of antitrust practices. In such cases, the degree of market power of the monopolist is determined by the size of the market it manages. When assessing the monopolist's impact on competition, account shall be taken of:

- the structure of the market affected by the respective licensing practices;
- its impact on market outcomes;
- the type of disputed behavior or
- the combination of some of these factors.

For example, when the licensed technology is completely new, and this would justify its longer retention before it can be placed on the market, it can greatly increase demand and, accordingly, make the price a monopoly ("TOT Code").

The applicable measures [9] to prevent the imposition of a monopoly situation at national level are:

- reverse licenses – where a license agreement includes a clause granting the licensor the exclusive right to use any technology improvements made by the licensee, this may affect competition, as the licensee's incentive to conduct R&D is reduced (because he will not be able to market them to third parties on different prices and under different license terms).

At the same time, exclusive reverse licenses are a proactive measure to secure funds for the licensee and the licensor and to share risks in innovation. Under their reasonable application, reverse licenses are assessed against the overall structure of the license agreement, the market power of the licensor and the general conditions of the relevant market.

- a ban on challenges to the validity of an intellectual property right requires the licensee to refrain from disputing the validity of a licensor's patent. The ban has a direct bearing on attempts to take advantage of invalid or non-existent intellectual property.
- binding – where suppliers with market positions in relation to a given product create a market position of another product (tied product), which distorts the competitive advantages of the tied product market.

The commercialization of intellectual property is a huge source of revenue for businesses, so compliance with antitrust legislation is essential in the implementation of the intellectual property management strategy.

Conclusion: Managing intellectual property is the ability to use the market opportunities and thus distribute resources to generate profits. It is directly related to the consideration of issues in the fields of economics, marketing, law, finance, accounting, technology and other related fields, and is not limited to the protection of intellectual property objects and the availability of innovation capabilities and strategy, technological characteristics of innovation, product life cycle and ownership regime over it, and others [10]. Intellectual property management increases the market value of enterprises, making it a leading factor for business prosperity, both at a micro and macro level.

BIBLIOGRAPHY

[1] Borisov, B., Borisova, Vl., (2015). Intellectual property in the: industry, agriculture, culture, the digital environment and computer systems, businesses with traditional knowledge and balance of the firm as long-term intangible assets. Publishing Complex Stopanstvo.

[2] Borisova, Vl., (2010). Intellectual property and property, Publishing Complex Stopanstvo

[3] Straus, J. (2006). "The Impact of the New World Order on Economic Development: The Role of the Intellectual Property Rights System", 6 J. MARSHALL REV. OF INTELL. PROP. L. 1

[4] Borisova, Vl., (2017). "Business with intellectual property in the creative industrustries", Publishing Complex Stopanstvo

[5] Chalukov, I., Borisova, Vl., and coll. (2007). The economic contribution of the copyright-based industries in the gross domestic product of Bulgaria, Publishing Complex Stopanstvo

[6] Ellis, I., Patrick, K. (2010). "Intangible assets in capital markets", Intellectual Asset Management, see at: www.athenaalliance.org/pdf/IAM_41_IntangibleAssets.pdf, June 2017

[7] WIPO, (2011). Making intellectual property work for business: A handbook for chambers of commerce and business associations setting up intellectual property services, see at: http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/intproperty/956/wipo_pub_956.pdf, February, 2018

[8] TRIPS Agreement, Article 40, see at: https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/27-trips.pdf, Frebruary, 2018

[9] Blakeney, M. (1996). Trade Related Aspects of Intellectual Property Rights: A Concise Guide to the TRIPS Agreement

[10] WIPO Publication, (2009) The Economics of Intellectual Property, see at: http://www.wipo.int/export/sites/www/ip-development/en/economics/pdf/wo_1012_e.pdf, February, 2018

DIGITAL ECONOMY DEVELOPMENT IN THE EU: REGIONAL DIMENSION

Kateryna Dedeliuk[1] Phd in economics,
docent of international economic relations
and project management department of Lesia
Ukrainka Eastern European National University

В статье рассмотрена сущность цифровой экономики и ее особенности как важного компонента четвертой индустриальной революции. Определено, что приоритеты современного развития национальных экономик базируются на применении информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих высокую конкурентоспособность основанную на инновационном потенциале. Страны ЕС активно работают над развитием цифровой экономики в рамках реализации стратегии цифрового общего рынка. Исследование основывается на анализе статистических данных по развитию цифровой экономики в странах ЕС по следующим направлениям: использование ИКТ в бизнесе путем осуществления электронной коммерции; использования ИКТ домашними хозяйствами и лицами в возрасте от 16 до 74 лет. На основе систематизации обработанных материалов определены региональные особенности развития цифровой экономики в странах ЕС.

The essence of digital economy and its features are investigated in this article. Digital economy is analysed as an important component of the fourth industrial revolution. It is determined that the priorities of modern national economies development are based on the use of information and communication technologies that provide high competitiveness based on the innovative potential. EU countries are actively working on the development of digital economy in the framework of the implementation of the strategy of the digital common market. The research is based on the analysis of statistical data on the development of digital economy in the EU countries in the following areas: the use of ICT by business through the implementation of e-commerce; the use of ICT by households and persons aged 16 to 74 years. Based on the materials systematization some regional peculiarities of the development of digital economy in the EU countries were determined.

Introduction

The global economy is undergoing a digital transformation in the conditions of growing interconnectedness of people, organisations, and machines that results from the Internet, mobile technology [2]. Digital economy is an important part of Fourth Industrial Revolution, which will bring together digital, biological and physical technologies in new and powerful combinations [12]. Due to new changing conditions of world economic development the competiveness of national economies has to be measured based on information and communications technologies usage to boost the well-being. According to the World Economic Forum's Networked Readiness Index [13] such countries as Singapore, Finland, Sweden, Norway, USA, Netherlands, Switzerland, United Kingdom, Luxemburg and Japan form the top countries who have the most powerful positions in information and communication technologies (ICT) development, therefore they seemed to be the main drivers of Fourth Industrial Revolution as well as digital economy.

The term 'Digital Economy' was coined by Don Tapscott's (1995, "The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence"),who have shown how the Internet would

[1] delyuk@ukr.net

change the world business. Nowadays about half the world's population is online, a third are on a social network, 53% are mobile and digital advertising spending account about 170 billion dollars. Major sectors of digital economy form about 3 trillion dollars and include devices and interfaces (37%), e-comerce (34%), search (17%), Social media (12%), content (1%) [10].

The essence and basic provisions of digital economy, as well as its specific features can be described as fallowing: 1) the digital economy refers to an economy that is based on digital technologies that include conducting business through markets based on the internet and the World Wide Web; 2) the digital economy enables and executes the trade of goods and services through electronic commerce on the Internet; 3) the digital economy is the share of total economic output derived from a number of broad "digital" inputs (digital skills, digital equipment (hardware, software and communications equipment) and the intermediate digital goods and services used in production) [11].

Digital economy have three primary components: 1) E-business infrastructure is the share of total economic infrastructure used to support electronic business processes and conduct electronic commerce; 2) Electronic business (e-business) is any process that a business organization conducts over computer-mediated networks; 3) Electronic commerce (e-commerce) is the value of goods and services sold over computer-mediated networks [1, p. 7].

Results of investigation

Due to intensifying the process of digitalization of world economy the EU has faced the importance of its single market improvement through establishing borderless **Digital Single Market** (DSM) that become a policy priority for the current European Commission [4]. In May 2015, the European Commission adopted a Digital Single Market Strategy as one of its top 10 political priorities. The DSM strategy has 3 main strands: access, environment, economy and society [6]. The strategy had 16 initiatives that covered three broad pillars: promoting better online access to goods and services across Europe; designing an optimal environment for digital networks and services to develop; ensuring that the European economy and industry takes full advantage of the digital economy as a potential driver for growth [3].

In the framework of this investigation we have concentrated on the analyses of such digital economy dimensions as: 1) ICT usage in enterprises (e-commerce); 2) ICT usage in households and by individuals.

Progress in the development of the digital economy is regarded as critical to improve the competitiveness of the EU's economy. E-commerce is usually referred to the trading of goods or services over computer networks such as the internet [8]. The share of e-sales in total turnover rose by 4% between 2010 and 2017. It is important to emphasize that the incidence of e-sales is skewed according to enterprise size: about 40 % of large enterprises, 28 % for medium-sized enterprises and 18 % of small enterprises made e-sales.

While analysing statistical information of table 1 we want to stress attention on the the fallowing conclusions: firstly, Ireland has the highest level of e-commerce turnover among the EU countries, but one of the greatest improvement of enterprises e-commerce activity during 2010-2017 was demonstrated by Czech Republic (+12%) and Slovakia (+11%); at the same time such countries as Italy, Romania, Bulgaria, Cyprus, Greece have the lawest indicators of e-commerce turnover; secondly, the most active countries where enterprises used to receive orders online are Ireland, Sweden, Denmark, Belgium, Czech Republic, Germany, while the level of Italy, Luxemburg, Romania, Bulgaria is much lawer even if to compare with average EU28 level; thirdly, among all EU states Czech Republic performs the best share of enterprises having purchased online (more then half of companies conduct purchasing online, this level is twice

bigger then the average indicator of EU28); Bulgaria and Greece have the lawest level among all EU countries during all investigated period.

Table 1

Indicators of ICT usage in enterprises (e-commerce): regional dimension

	2010	**2014**	**2017**
Share of enterprises' turnover on e-commerce			
EU-28	14%	15%	18%
Countries with the highest indicators	Ireland (24%), Czech Republic (19%), Germany (18%), Denmark (17%), United Kingdom (16%), Hungary (16%)	Ireland (32%), Czech Republic (29%), United Kingdom (20%), Hungary (20%), Denmark (17%)	Ireland (33%), Czech Republic (31%), Denmark (23%), Germany (21%), Slovakia (22%)
Countries with the lowest indicators	Latvia (7%), Italy (5%), Romania (4%), Bulgaria (2%), Cyprus (1%)	Cyprus (8%), Italy (7%), Romania (6%), Bulgaria (3%), Greece (2%)	Italy (10%), Romania (8%), Bulgaria (5%), Cyprus (5%), Greece (4%)
Enterprises having received orders online (at least 1%)			
EU-28	13%	15%	18%
Countries with the highest indicators	Belgium (26%), Denmark (25%), Sweden (24%), Germany (22%), Netherlands (22%), Ireland (21%)	Ireland (27%), Czech Republic (27%), Denmark (26%), Sweden (25%), Belgium (23%), Germany (23%)	Ireland (30%), Sweden (29%), Denmark (29%), Belgium (24%), Czech Republic (24%), Germany (24%)
Countries with the lowest indicators	Cyprus (7%), Slovakia (7%), Latvia (6%), Romania (6%), Italy (4%), Bulgaria (4%)	Luxemburg (7%), Romania (7%), Latvia (7%), Bulgaria (6%), Italy (5%)	Italy (8%), Luxemburg (8%), Romania (8%), Bulgaria (7%)
Enterprises having purchased online (at least 1%)			
EU-28	24% (*year 2009)	22%	26%
Countries with the highest indicators	Ireland (49%), Sweden (48%), Belgium (44%), Germany (43%), Netherlands (37%)	Czech Republic (54%), Luxemburg (50%), Iceland (48%), Ireland (47%), Finland (40%),	Czech Republic (57%), Ireland (42%), Germany (34%), Luxemburg (36%), Austria (32%)
Countries with the lowest indicators	Bulgaria (5%), Latvia (8%), Romania (5%)	Latvia (12%), Portugal (12%), Cyprus (7%), Greece (6%), Bulgaria (5%)	Portugal (15%), Poland (15%), Cyprus (12%), Bulgaria (6%), Greece (5%)

Source: compiled by the author according to [5].

The regional dimensions of ICT usage in households and by individuals within digital economy development in the EU is charecterised below (table 2). Firstly, the proportion of the population (aged 16 to 74) regularly using the internet increased in 2016 by 3 percentage points compared with 2015. British, Dutch and Danish regions, as well as Luxembourg had the highest

shares of regular internet use in 2016. In a majority of EU Member States, the capital city region recorded the highest regional share of regular internet users, although among the multi-regional Member States this was not the case in Belgium, Germany, Ireland, France, Italy, the Netherlands, Slovakia or the United Kingdom. It is worth emphasizing that the share of the population who had never used the internet dropped to under one person in seven in the EU-28, which was around 14 % [7].

Table 2

Indicators of ICT usage in households and by individuals: regional dimension (2016)

Indicators	Countries with the highest indicators	Countries with the lowest indicators
Internet access of households (EU28 – 85%)	Germany (92%), Finland (92%), Denmark (82%), United Kingdom (81%), Sweden (80%), Luxembourg (78%), Netherlands (78%),	Cyprus (74%), Portugal (74%), Lithuania (72%), Romania (72%), Greece (69%), Bulgaria (64%)
Individuals who used a portable computer or a handheld device to access the internet away from home or work (EU28 – 58%)	Denmark (82%), United Kingdom (81%), Sweden (80%), Luxembourg (78%),Netherlands (78%), Finland (76%)	Greece (47%), Bulgaria (45%), Lithuania (45%), Romania (44%), Poland (32%), Italy (29%)
Individuals who used the internet for participation in social networking (EU28 – 52%)	Denmark (74%), Sweden (70%), Belgium (69%), United Kingdom (69%), Luxembourg (67%), Hungary (66%)	Bulgaria (45%), Czech Republic (45%), Poland (44%), Romania (44%), Italy (42%), France (40%), Slovenia (38%)
Individuals who ordered goods or services over the internet for private use during the year (EU28 – 55%)	United Kingdom (83%), Denmark (82%), Luxembourg (78%), Sweden (76%), Germany and Netherlands (74% each)	Greece and Portugal (31% each), Italy (29%), Cyprus (29%), Bulgaria (17%), Romania (12%)

Source: Applied by the author according to [9].

The highest proportion (97 %) of households with internet access in 2016 was recorded in Luxembourg and in the Netherlands, while Denmark, Sweden, the United Kingdom, Germany and Finland also reported that more than 9 out of every 10 households had internet access in 2016. The lowest rate of internet access among the EU Member States was observed in Bulgaria (64 %). However, Bulgaria, together with Spain and Greece, recorded a rapid expansion of the proportion of households having access to the internet with an increase of 19 percentage points between 2011 and 2016 – the highest increase among the EU Member States [9].

Individuals aged 16 to 74 in the EU-28 usually used mobile devices:

a) to connect to the internet when away from home or work (about 59 %; relatively low indicators in Italian and Polish regions);

b) for social networking (nearly 52 %; particularly high shares in capital city regions and regions across Nordic and western EU Member States except of France; compared with regular internet access, participation in social networks was particularly low in many French and German regions and high in Belgian, Bulgarian, Hungarian, Portuguese and Romanian regions, as well as in Cyprus and Malta);

c) for e-government purposes (48%; more common for Netherlands and the Nordic Member States, least common across the regions of Bulgaria, Italy and Romania; use of e-government was

less common among older age groups, declining to 41 % among persons aged 55–64 and 27 % among persons aged 65–74.);

d) for e-commerce (online purchases of goods or services, reached 55 % in 2016 (+11% compared with 2012); relatively high indicators in regions of northern and western EU Member States and lower in regions of southern and eastern Member States; the largest increase between 2012 and 2016 was observed in the Czech Republic (15%) and the smallest increases (2%) were observed in Finland, Norway and Sweden where the percentages of individuals ordering or buying goods or services online were already relatively high in comparison with other Member States) [7, 9].

Conclusions

Based on the systematized data and its research we should admit the fallowing results. The top EU countries with best digital economy performance in ICT usage in enterprises, households and by individuals are: Ireland and Czeck Repulik (according to the share of enterprises' turnover on e-commerce as well as to the share of enterprises having purchased online); Ireland, Sweden and Denmark (according to the share of enterprises having received orders online); Germany and Finland (according to Internet access of households criteria); Denmark, United Kingdom and Sweden (according to share of individuals who used a portable computer or a handheld device to access the internet away from home or work); Denmark, Sweden (according to share of individuals who used the internet for participation in social networking); United Kingdom and Denmark (according to share of individuals who ordered goods or services over the internet for private use during the year).

Some EU countries have less success in developing the investigated dimensions of ditital economy, for instance: Greece and Bulgaria have the lawest levels of enterprises' turnover on e-commerce and receiving orders online, as well as households Internet access is very law if to compare to other EU states; the share of individuals who used a portable computer or a handheld device to access the internet away from home or work is the lawest in Poland and Italy; Slovenia population do not often use the internet for participation in social networking; population of Bulgaria and Romania is also less active in ordering goods or services over the internet for private use.

EU works on analytical estimation and conducts statistical observation of digital economy development among member-states. Due to wide range of digital economy components the further scientific investigation has to be provided in order to form the objective complex understanding of current state and prospects of EU digital economy development.

Bibliography

1. Bukht R., Heeks R. (2017). Defining, Conceptualising and Measuring the Digital Economy, No. 68 [Electronic source]. – Mode of access: https://diodeweb.files.wordpress.com/2017/08/diwkppr68-diode.pdf.

2. Deloitte. What is digital economy? Unicorns, transformation and the internet of things [Electronic source]. – Mode of access: https://www2.deloitte.com/mt/en/pages/technology/articles/mt-what-is-digital-economy.html.

3. European Commision. Digital single market [Electronic source]. – Mode of access: https://ec.europa.eu/commission/priorities/digital-single-market_en#policy-areas.

4. European Commision. Economics of the Digital Single Market [Electronic source]. – Mode of access: https://ec.europa.eu/jrc/en/research-topic/digital-single-market.

5. Eurostat. Digital economy and society. Main tables [Electronic source]. – Mode of access: http://ec.europa.eu/eurostat/web/digital-economy-and-society/data/main-tables.
6. Eurostat. Digital economy and society. Overview [Electronic source]. – Mode of access: http://ec.europa.eu/eurostat/web/digital-economy-and-society/overview.
7. Eurostat. Digital economy and digital society statistics at regional level [Electronic source]. – Mode of access: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Digital_economy_and_digital_society_statistics_at_regional_level.
8. Eurostat. Digital economy and society statistics – enterprises [Electronic source]. – Mode of access: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Digital_economy_and_society_statistics_-_enterprises.
9. Eurostat. Digital economy and society statistics – households and individuals [Electronic source]. – Mode of access: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Digital_economy_and_society_statistics_-_households_and_individuals.
10. Forbes. The Digital Economy in 5 Minutes [Electronic source]. – Mode of access: https://www.forbes.com/sites/koshagada/2016/06/16/what-is-the-digital-economy/#724c2e447628.
11. The Digital Economy. The Charted Institute for IT [Electronic source]. – Mode of access: https://policy.bcs.org/sites/policy.bcs.org/files/digital%20economy%20Final%20version_0.pdf.
12. WEF. The 10 countries best prepared for the new digital economy [Electronic source]. – Mode of access: https://www.weforum.org/agenda/2016/07/countries-best-prepared-for-the-new-digital-economy.
13. WEF. Networked Readiness Index [Electronic source]. – Mode of access: http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2016/networked-readiness-index/.

РЯДКО ИЗПОЛЗВАНИ ДОКУМЕНТИ ЗА ОПИСАНИЕ НА ПРОВЪЗГЛАСЕНАТА ФИРМЕНА КУЛТУРА

доц. д-р Кирил Димитров[1],
катедра "Индустриален бизнес", УНСС

Резюме

Този доклад е предназначен сбито да очертае същността, предимствата и недостатъците на два вътрешнофирмени документи за разкриване на провъзгласената фирмена култура като изгодна алтернатива на традиционно създаваните в компаниите декларация за мисията и визия.

Ключови думи: организационна култура, провъзгласена фирмена култура, кредо, манифест.

Abstract

This report is to outline concisely the essence, advantages and shortcomings of two firm documents for revelation of professed firm culture as a beneficial alternative to the mission statement and vision statement traditionally created in the companies.

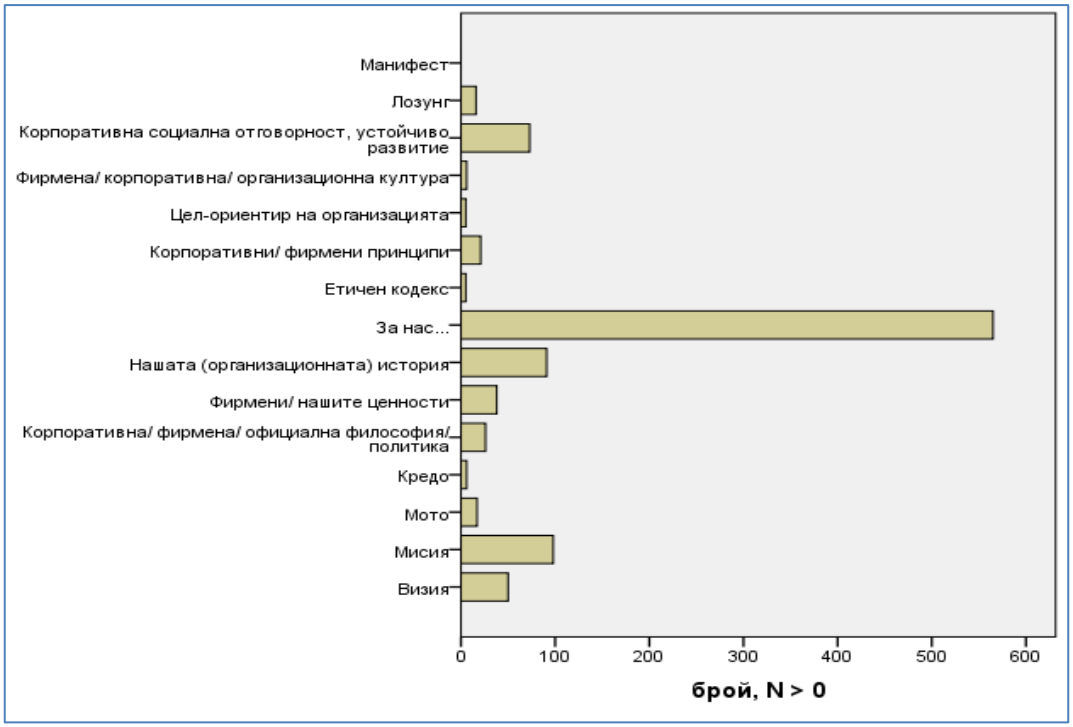
Keywords: organization culture, professed firm culture, credo, manifesto.

JEL: L10, L20, M14.

Увод

Протичането на ефективен процес на създаване на нов бизнес или предприемането на интелигентни опити от страна на мениджърите за осъществяване на значим поврат (преструктуриране) на дейностите във вече съществуващ бизнес са неразривно свързани с (пре-)формулирането на провъзгласената фирмена култура. Задълбоченият преглед на научната литература в сферата на мениджмънта и културалните изследвания показва, че фирмените документи, използвани за описание на официалната организационна култура, са мисия, визия, мото, кредо, корпоративна/ фирмена/ официална философия/ политика, (декларация за) фирмени/ нашите ценности, нашата история, (информация) за нас, етичен кодекс, корпоративни/ фирмени принципи, цел-ориентир,(ключови характеристики на) фирмена/ корпоративна/ организационна култура, (стратегическа позиция относно) корпоративна социална отговорност, устойчиво развитие на фирмено равнище, лозунг и манифест (виж Димитров, Иванов, Гешков, 2017; Паунов, 2015; 2012; Тодоров, 2001; Мирчев, Шереметов, Стоянова, 2009; Златев, 1999; Христов, 2009;Ansoff, 2007, Donelly, Gibson, Ivancevich, 1992). Нещо повече, резултатите от наскоро проведено емпирично изследване, посветено на идентифицирането на важни характеристики на официалната фирмена култура в интернет пространството сред 660 бизнес организации у нас, принадлежащи към различни работодателски организации, показват наличието на различна популярност на гореспоменатите документи сред висшите мениджъри на компаниите (виж фигура 1).

[1] e-mail: kscience@unwe.eu



Източник: Димитров, Иванов, Гешков (2017).

Фигура 1. Разпределение на популярността на фирмените документи за описание на провъзгласената култура в интернет пространството сред компании, опериращи в България

Най-популярните официални фирмени документи, поместени на интернет страниците на изследваните компании, са "За нас..." (91,9%), "Мисия" (15,9%), "Нашата (организационната) история" (14,8%) и "Корпоративна социална отговорност, устойчиво развитие" (11,9%), като в процентно отношение тук става въпрос за групата бизнес организации, използвали поне един документ за описание на провъзгласената си култура (615 бизнес организации). Други официални документи като "Кредо" (1,0%), "Етичен кодекс" (0,8%), "Цел-ориентир на организацията" (0,8%), "Фирмена/ корпоративна/ организационна култура" (1,0%) могат да се определят като слабо използвани, а "Манифест" изобщо не се прилага в бизнес организациите, опериращи у нас (Димитров, Иванов, Гешков, 2017). Ето защо целта на настоящия доклад е да разкрият същността, предимствата и недостатъците на два от вероятно рядко употребяваните у нас документи – кредо и манифест, поради фактът, че спорадичното им използване дори и по света се свързва с реализирането на изключително пазарно представяне на определени компании, добили известност в управленската литература[1]. По подразбиране се приема, че интелигентното им формулиране и разумното им използване от мениджърите в местната бизнес среда има потенциал да се превърне в средство за постигане на устойчиво конкурентно предимство за възприелите и следващи ги компании.

[1] Преди всичко става въпрос за компания Johnson&Johnson, на чиято интернет страница е представено най-популярното кредо в теорията на мениджмънта(Johnson, 1943). Но при търсене в Google излизат и примери на други преуспяващи международни компании (***, 2017c).

1. Кредото като изразител на провъзгласената фирмена култура

Фирменото кредо е рядко разглеждан документ в литературата, посветена на стратегическия мениджмънт, което обуславя и отсъствието му от редица академични бази данни и търсенето на информация за него в по-нетрадиционни електронни източници като блогове, форуми, фирмени и образователни портали. Декларацията за фирменото кредо представлява сбито изразяване в писмена форма, очертаващо уникални организационни убеждения, цели, отговорности и философия(***, 2017a). Други го определят като набор от основни вярвания или направляващи принципи(***, 2017b). Кредото трябва да се формулира по такъв начин, че да буди гордост и да създава усещане за обща цел преди всичко сред персонала на компанията, като едновременно с това да събужда интерес, разбиране и дори включване от страна на целеви външни аудитории. Този фирмен документ може да бъде оприличен на един вид "хъб", който в организацията при необходимост винаги премислят, дори наръчник, поддържащ демонстрирането на висок професионализъм в компанията, неотклонното следване на определената обща посока на развитие и високата степен на споделеност на деловите послания на висшия мениджмънт. По отношение на външната среда за компанията кредото може да се определи като подходящ инструмент за бързо и ясно комуникиране на организационните ценности (по ***, 2017a). По обем същото може да бъде в интервала от няколко думи до над триста (виж таблица 1).

Таблица 1

Примери за структура на кредо на различни компании

Компания	Идентифицирана структура на кредото
1	2
Сам Уолтън, основател на Wal-Mart формулира...	Три основни вярвания като фирмено кредо, а именно уважение към индивида, обслужване на нашите клиенти и стремеж към съвършенство.
Робърт Ууд Джонсън, генерален директор наJohnson & Johnson през 1943г. формулира...	Разяснения относно начините, по които компанията задоволява потребностите на докторите, медицинските сестри, пациентите, майките и бащите чрез производството на висококачествени продукти. Опит да установи ценности като справедливо ценообразуване, приемливо равнище на възнаграждение за служителите и създаване на иновационна атмосфера в компанията чрез вслушване в идеите на работниците. Изявление, че в компанията твърдо вярват във високата етика на мениджмънта и в неговата отговорност като корпоративен гражданин. Дълго фирмено кредо (307 думи). Посочване на голям брой заинтересовани групи.
Компанията за фланелки "Life is Good" използва кратко кредо, за да е лесно за запаметяване...	"Разгръщаме силата на оптимизма" с оглед определяне на фирмената култура.
Търговецът на дребно на конфекция "Patagonia" определя чрез кредото причината за своето съществуване...	"Да се създава най-добрият продукт, да не се причинява ненужна вреда, да се използва бизнесът, за да се вдъхновяват и внедряват решения относно кризата в опазването на околната среда".
В InVisionApp сбито заявяват...	"Без значение дали работите с пиксели или код, детайлите променят всичко".

Продължение

1	2
Нискобюджетната авиокомпания JetBlue прижежава следното кредо...	"Нагоре за добро". Следват три кратки абзаци относно пренасянето на хуманността на небето.
Кредото на Disneyland за служителите е...	"Най-щастливото място на Земята", което означава, че служителите трябва да осигурят на посетителите на парка най-щастливото възможно преживяване, докато взаимодействат с тях.
Ritz-Carlton притежава следното кредо...	"Дами и Господа, обслужващи Дами и Господа", което показва как служителите на хотелската верига показват уважение и запазват достойнство, без значение какво се случва.
Източник: (***, 2017b).	

При разработването на декларацията за фирменото кредо също могат да се използват различни подходи, а именно(***, 2017a;Abrams, 2012; Travis, 2017):

- В малкия и среден бизнес този документ може да бъде формулиран от собственика или от специалист по бизнес комуникации, но може да се проведе обсъждане и с работниците, а в някои случаи и с представители на работодателските организации (асоциации, мрежи), където компанията членува.
- В големите организации, където сложността на мениджмънта е висока, е задължително да се свика група от служители, но това трябва да са хора, които се гордеят със съответната организация. Тук инициативата за изграждане на структурата и специфичното съдържание на кредото би трябвало да се остави в ръцете на дискутиращата група, като всеки участник трябва да бъде окуражаван да даде своя принос относно ключови теми като базова философия, сърцевинни ценности, факти за компанията, постижения, причини за изпитване на гордост от организацията и т.н. Препоръчително е да се спазват принципите на екипната работа, при която индивидуалните задания с краен срок и междинен продукт се редуват с групови обсъждания, решения и краен продукт в рамките на определени срокове. Последният може да бъде предоставен на заинтересованите групи с оглед получаване на обратна връзка, като по този начин се оформя окончателният, полезен и реалистичен вариант на кредото. Не на последно място, в процеса на реализиране на екипната и между екипна работа не бива да се подценяват емоциите и мотивацията на участниците.
- При всички случаи не бива да се тълкува, че при формулирането на кредото на компанията се допуска залагане на"ляв" или "десен" политически оттенък в съдържанието му. Фирменото кредо просто е неразривно ориентирано към бъдещето (установяване и поддържане на отношения, поемане и изпълняване на отговорности, естество на взаимодействието и т.н.).

Могат да се класифицират методи за разпространение на целева информация чрез декларацията за фирменото кредо(по ***, 2017a):

- Картата на фирменото кредо (credo card) се раздава на хартиен носител в джобен формат на всички хора, работещи за организацията, които би трябвало да разбират съдържанието му и да подкрепят заложената кауза (б.а. поне в известна степен). По този начин всяко запитване за компанията от външна страна се превръща във възможност да се разгласяват важни организационни цели, да се демонстрира съгласуваност в мислене и действия, в събитие, събуждащо чувство на гордост у служителя.
- Поместване на декларацията на кредото на подходящо място на фирмената интернет страница, за да може да се извършва бърза справка при необходимост.

- Полагане на непрекъснати усилия по вкореняване на фирменото кредо в съзнанието на служителите и на целеви външни аудитории като устойчива (б.а. създадена да просъществува) предизвикателна идея. Кредото трябва да бъде формулирано по начин (напр. дължина) и на такъв език, че всички заинтересовани групи да го разберат.

По отношение на "кредото" в ролята му на относително по-рядко използвана в компаниите форма за публично изразяване на специфични мечти в бизнеса, си заслужава да се отбележат поне няколко ключови моменти, предопределени от взетите специфични решения на висшия мениджмънт в тази сфера на стратегическото управление (по Metayer, 2002):

- Кредото може да се използва като адекватен заместител на визията.
- То е свързано и подчинено на основната цел на съществуване на съответната организация.
- Кредото може да бъде възприето като средство за изразяване на целева фирмена култура в смисловите рамки на самата визия чрез обмислено формулиране на сфери на отговорност за компанията.

Потенциалните несъвършенства на този документ на провъзгласената култура биха излезли на преден план при интензивна употреба, но и към момента могат да се очертаят поне няколко: (а) превръщането му в еднолично занимание на собственика на бизнеса, особено когато компанията е голяма, а мотивацията и ангажираността на персонала с нейните цели са изключително важни за постигане и поддържане на желано пазарно представяне; (б) реализиране на неефективна екипна работа в процеса на създаване на декларация на фирмено кредо; (в) подценяване на процеса по проектиране на кредо поради липса на пряка връзка с краткосрочните финансови резултати на компанията; (г) избор на неподходящи теми за разглеждане в кредото, на неговата големина (брой думи или брой страници), на неподходящи изрази и понятия.

Резултатите от гореспоменатото емпирично изследване показват, че кредото е най-популярно сред членовете на Германо-Българската индустриално-търговска камара (0,9% или 3 компании) и групата от Малки и средни предприятия, включени в годишната класация "Гепард" (3,9% или 2 компании). Същото се споменава еднократно в Българската аутсорсинг асоциация, а изобщо не се използва сред членовете на Асоциацията на индустриалния капитал в България, Българската асоциация по информационни технологии, Българо-Швейцарската търговска камара, Камарата на испанската промишленост и търговия в България и Сдружение "Българска отбранителна индустрия". Нещо повече, кредото най-често се наблюдава сред групата на самостоятелните организации без стратегически бизнес единици (0,9% или 4 компании) и се използва еднократно в групата на стратегическите бизнес единици на мултинационалните организации и в групата на чуждестранните компании, на чиито интернет страници не се споменава България, като същото не се открива вгрупата на местните холдингови дружества и в групата на стратегическите бизнес единици на местни холдингови дружества. По намаляваща популярност на кредото се подреждат следните сектори на икономиката – Услуги, Индустриално производство и Аутсорсинг, а в отрасли като Информационни услуги и информационни технологии, Не може да бъде конкретизиран и Финансови услуги същото не се споменава (Димитров, Иванов, Гешков, 2017).

2. Разкриване на официална фирмена култура чрез манифест

Като основно предимство на манифеста се посочва възможността чрез него да се изгражда и дългосрочно да се поддържа силна емоционална връзка между целевата бизнес организация и нейните заинтересовани групи посредством преднамерено сбито разкриване на нейната идентичност, доминиращи вярвания и причини за преследване на определена

кауза(по Bell, 2016). Изтъква се наблюдаваното и усетено от автора (практикуващ висш мениджър и консултант) превъзходство на фирмения манифест пред традиционно използваната в компанията мисия, изразяващо се във възможността за реализиране на висококачествено разгласяване пред всеки коя е Вашата компания, в какво вярвате и защо сте готови да се отдадете на съответна кауза, т.е. изясняват се Вашите причини за участие. Като основна причина за това предимство се определя силната емоционална зареденост на манифеста, която осигурява високата продължителност на оказваното въздействие върху целевите аудитории. При представянето на реализациите на манифеста в компаниите като пример е приведена близката история от развитието на компания Apple, като тук се акцентира и върху необходимостта от предприемане на интелигентно времево позициониране на обявяването на фирмения манифест, а именно около шест месеца преди настъпването на неизбежна промяна във висшето ръководство поради острото заболяване и кончина на Стив Джобс. Манифестът се предлага като ефективно и ефикасно средство за запазване на полезни характеристики на организационната култура (напр. стил на лидерство), както за обосноваване и налагане на необходими промени в компанията без допускане на негативно отражение върху критични сфери като нейната иновационната дейност и финансовото представяне (виж таблица 2).

Таблица 2

Същината на пътя или начина на APPLE, предначертан от Тим Куук

Apple съществува, за да произвежда велики продукти. Ние постоянно се фокусираме върху иновирането. Ние вярваме, че имаме нужда да притежаваме и контролираме първичните (основните) технологии, които са в основата на произвежданите от нас продукти и да споделяме само пазари, където можем да направим значителен принос. Ние вярваме в правото да се отказваме от хиляди проекти така, че да можем да се съсредоточаваме върху малко на брой проекти, но които да са важни за нас. Ние вярваме в задълбоченото сътрудничество и свободния обмен на идеи (cross pollination), за да иновираме по начин, по който останалите не могат. Във всяка една група в компанията ние не сме склонни да приемаме нищо друго освен съвършенството, ние имаме доблестта да признаваме, когато сме сгрешили и куража да се променяме. Без значение кой каква работа изпълнява (или на каква длъжност е), тези ценности са до такава степен вплътени в компанията, че APPLE ще се (представя) справя изключително добре.

Източник: (Bell, 2016).

Бел (Bell, 2016) предлага обоснована последователност от стъпки за разработване на убедителен (силен, въздействащ) фирмен манифест, включително и пречупването им през перспективата на компания APPLE (виж таблица 3).

Таблица 3

Стъпките за разработване на убедителен фирмен манифест

Последователност от стъпки	**Примери въз основа на опита на компания APPLE**
1	2
1. Формулиране на дълбоко емоционални принципи.	Завладяващата цел-ориентир на компания Apple е свързана със съществуване, за да произвежда вдъхновяващи (възхитителни) продукти и да осъществява дейността си според подбрани емоционални принципи.
2. "Грабване" на сърцевинни ценности.	Манифестът на Тим Куук е зареден със сърцевинни ценности – признаване на грешки, иновиране, сътрудничество и преследване на съвършенство.

Продължение

1	2
3. Определяне на честността за приоритет.	Въздържание от изграждане на илюзорни визии за бъдещето. Достоверността (неподправеността) на предаваната информация чрез манифеста позволява емоционално да се докосват контактните аудитории.
4. Свързване на деловия и личния живот.	В случая на компания Apple този подход не се използва, понеже за разлика от положението в повечето отрасли на икономиката в сектора на информационните технологии техническият живот и домашният живот са обвързани.
5. Използване на подход на включване.	Манифестът трябва да трогва (разчувства) всеки. Липсата на придобил цивилизационен статут манифест не би трябвало да се приема като причина за демонстриране на неадекватно поведение от съответната компания.
6. Диференциране от останалите.	Най-голямата мощ за компанията е диференциацията в конкурентната среда. Формулирането на диференциацията трябва да се извършва по опростен, сбит и ясен начин.

Източник: (Bell, 2016).

Манифестът може да получи подходяща реализация и на равнища отвъд организационното, т.е. на (над-)национално равнище (например: Десетте Божи заповеди, Декларация за независимостта на САЩ, призиви от изказвания на лидери за граждански права) (виж Bell, 2016)и на екипно равнище при реализиране на модерни подходи на проектна организация на работата в компаниите (например: agile, scrum), в който случай се наблюдава формулиране на четири сърцевинни ценности, нюансите в чието значение се увеличават и обогатяват чрез въвеждане на набор от дванайсет принципи (Larson, Gray, 2011;***, 2001).

Като потенциална негативна страна от прилагането на фирмен манифест може да се посочи наличието на несериозно отношение в компаниите към процеса на проектиране на манифест, където е необходимо значително обмисляне на неговото потенциално съдържание, продължително сътрудничество между заинтересованите страни в този процес, добро разбиране на естеството на фирмения бизнес и на характеристиките на доминиращата култура в компанията.

Заключение

Въпреки откроените нюанси в съдържателно отношение и чрез двата документа за описание на провъзгласената организационна култура явно висшите мениджъри целят да обосноват просъществуването на съответната компания и да осигурят общи правила и логични обяснения, на базата на които служителите относително успешно да се справят с нови и непредвидими ситуации в бизнеса, упорито да търсят обяснение на необяснимото и стремглаво да преследват непрекъснатото обновление в действащия бизнес модел, за да отговарят по необходимост и дори да надхвърлят при възможност очакванията на заинтересованите групи.В действителност тези документи разкриват пред висшите мениджъри във фирмите още възможности за успешно насочване на бизнеса в желана посока при настъпването на ключови събития, налагащи разумното извършване на необходими организационни промени. Изключително интересно би било да се проследят краткосрочните ефекти и дългосрочните последици от разработването и внедряването на всеки от двата гореспоменати официални документи в местните организации, особено с оглед идентифициране на връзките им с наблюдаваното пазарно представяне на съответните компании през следващи планови периоди (печалба, приходи от дейността и други показатели).

Библиография

Dimitrov, K., Ivanov, I., Geshkov, M., 2017. Exploring the professed firm culture in the virtual realm, UNWE project for scientific survey N-1-2-2015, a deliverable for the second intermediary phase (2016), Session of the Program scientific council on 27th of April 2017, auditorium 2028A (in Bulgarian).

Mirchev, M., Sheremetov, G., Stoyanova, T., 2009. Strategic management, University publishing house "Stopanstvo", Sofia (in Bulgarian).

Paunov, M., 2015. Organization culture, 2d edition, Publishing complex – UNWE, Sofia (in Bulgarian).

Paunov, M., 2015. Business strategies, 4th edition,University publishing house "Stopanstvo", Sofia (in Bulgarian).

Todorov, K., 2001. Strategic management in the small and medium-sized firms – theory and practice, Publishing house "Ciela", volume 1, Sofia (in Bulgarian).

Hristov, S., 2009. Strategic management, 2d edition, University publishing house "Stopanstvo", Sofia (in Bulgarian).

Abrams, P., 2012. The J&J Credo – A Model for CorporateAmerica That Would Make America Work, The Blog, Feb 01,Oath Inc., a Part of HuffPost, HPMG News, US edition, available at: http://www.huffingtonpost.com/paul-abrams/responsible-capitalism_b_1125597.html, accessed on: 25.09.2017.

Ansoff, I., 2007. Strategic management, Palgrave Macmillan.

Bell, J., 2016. Goodbye Mission Statement. Hello Manifesto, a post in Culture University – awareness, education, impact, 4 pages, available at: http://www.cultureuniversity.com/ goodbyemissionstatementhellomanifesto/#more1448, accessed on: 21.06.2016.

Donelly,J. H., Gibson, J. L., Ivancevich, J.,1992. Fundamentals of Management, BPI Irwin.

Johnson, R. W., 1943. Our credo, Johnson& Johnson company, available at: https://www.jnj.com/about-jnj/jnj-credo, accessed on: 29.09.2017.

Larson, E., Gray, C., 2011. Project management. The managerial process, 5th edition, McGraw-Hill/Irwin, NY, pp. 593-594.

Metayer E., 2002. "Company Vision With a Twist", 16th of November, available at: http://www.refresher.com/company-vision-with-a-twist/, accessed on: 28.09.2017.

Travis, E., 2017. What Is a Business Credo?, CHRON, Hearst Newspapers, LLC, available at: http://smallbusiness.chron.com/business-credo-22863.html, accessed on: 29.09.2017.

***, 2017a. Developing a Credo Statement for your Organization Bidlack Strategy Sheet, strategy sheet #7, BIDLACK CREATIVE GROUP, ANN ARBOR, MICHIGAN, available at: www.bidlack.com, accessed on: 28th of Sept. 2017.

***, 2017b. Credo, available at: http://www.investopedia.com/terms/c/credo.asp, accessed on: 25th of Sept. 2017.

***, 2017c, business/ company credo searches, available at: https://www.google.bg, accessed on: 25.09.2017.

***, (2001) Agile Manifesto, Agile Alliance, available at: http://www.agilealliance.org/, accessed on: 29.09.2017.

ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ ВЕДУЩИХ СТРАН МИРА КАК УСТОЙЧИВЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

К.е.н., доцент Дорош В. Ю.[1]
Луцкий национальный технический университет
Олексюк А. Л.[2]
Луцкий национальный технический университет

Пенсионная система Украины находится на этапе существенных изменений. Реформирование этой сферы вызвано неутешительными демографическими тенденциями и низким социально-экономическим положением страны. В частности старения нации и в свою очередь увеличение количества пенсионеров приводит к росту пенсионных расходов, несмотря на мизерный размер пенсий. Однако уменьшение пенсионных выплат не решит проблемы, только обеспечит дальнейший рост бедности среди граждан пожилого возраста. В качестве альтернативных вариантов можно рассматривать уменьшение количества новых пенсионеров, увеличение числа плательщиков пенсионных взносов, увеличение эффективного пенсионного возраста, популяризация негосударственных форм пенсионного обеспечения и др. Поэтому с учетом вышеприведенных проблем, актуальным является проведение исследования зарубежного опыта построения эффективных пенсионных систем с выделением предложений для Украины.

Pension system of Ukraine is at the stage of radical changes. The reform of this sphere is due to the disappointing demographic trends and low socio-economic status of the country. In particular, the aging of the nation and, in turn, an increase in the number of pensioners leads to an increase in retirement expenditures, despite the scant amount of pensions. However, reducing retirement benefits will not solve the problem, but will only ensure the further growth of poverty among the elderly. Alternatively, a reduction in the number of new pensioners, an increase in the number of pensioners, an increase in effective retirement age, the promotion of non-state forms of pensions, etc., can be considered. Therefore, taking into account the above-mentioned problems, it is important to conduct a study of foreign experience in building effective pension systems with the selection of proposals for Ukraine

В настоящее время целевые фонды государства является весьма важным звеном финансовой системы. Они позволяют аккумулировать денежные средства государства, и помогают органам государственной и местной власти выполнять свои задачи и функции.

Согласно Положениях о Пенсионном фонде Украины [15], одной из основных функций пенсионного фонда является обеспечение реализации государственной политики по вопросам пенсионного обеспечения и ведения персонифицированного учета поступлений от уплаты единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование.

К основным задачам Пенсионного фонда относят [15]: руководство и управление солидарной системе общеобязательного государственного пенсионного страхования; обеспечение своевременного и в полном объеме финансирования и выплаты пенсий, пособий на погребение, других выплат, которые согласно законодательству осуществляются за счет средств Пенсионного фонда и других источников, определенных законодательством; назначении (перерасчете) пенсий, ежемесячного пожизненного денежного содержания судьям в отставке и подготовка документов для их выплаты; обеспечение поступлений от уплаты

[1] nika_lutsk@ukr.net
[2] oleksyuk.sasha.1998@gmail.com

сбора на общеобязательное государственное пенсионное страхование, ведение учета этих поступлений, других средств в соответствии с законодательством и осуществления контроля за их уплатой, обеспечения ведения реестра застрахованных лиц.

На современном этапе в Украине в сфере функционирования целевых фондов, в частности пенсионного фонда, накопилась ряд нерешенных проблем законодательного и организационного характера. Основными из них являются: низкая согласованность социальных расходов с другими государственными расходами; отсутствие единых критериев предоставления социальных выплат населению; не согласован вопрос четкого формирования бюджетных расходов и расходов пенсионного фонда на социальные выплаты на основе использования государственных минимальных стандартов.

Поэтому, чтобы решить выше изложенные проблемы, и повысить эффективность функционирования фонда пенсионного обеспечения, необходимо обратиться к зарубежному опыту, и исследовать системы пенсионного обеспечения развитых стран, в частности США, Франции, Великобритании, Польши, Японии и Канады, и др.

Каждая из исследуемых стран характеризуется высоким уровнем социально-экономического развития. Исследуем основные показатели пенсионных систем ведущих стран мира в табл. 1.

Согласно проведенному исследованию, в Соединенных Штатах по состоянию на начала 2017 года размер пенсии составляет 1300 долларов в месяц, по курсу 26,50, в гривнах это будет составлять 34 450 тыс. грн.

В США, система пенсионного обеспечения была введена в 1935 году законом "О социальном обеспечении", который действует и по сегодняшний день. Она предусматривает две пенсионные системы – это государственная, и частная системы.

Так американцы, кроме государственной пенсии, могут получать и индивидуальную, путем открытия личного пенсионного счета. Источником финансирования социального обеспечения пенсионеров в США выступает фонд национального страхования, входит в федеральный бюджет. Для получения государственной пенсии в Штатах необходимо иметь минимальный страховой стаж, то есть необходимо уплатить страховые взносы в течение 10 лет (40 кварталов). Кроме того, пенсионный возраст одинаков как для мужчин, так и для женщин, и составляет 67 лет. В связи с увеличением продолжительности жизни (78 лет) в закон о социальном обеспечении были внесены изменения, для родившихся в 1960 году и моложе.

Самый ранний возраст выхода на пенсию в системе социального обеспечения в США при определенных условиях составляет 62 года. Однако размеры пенсии составят менее полной пенсии на 5/9 процента за каждый месяц к достижения полного пенсионного возраста. Размер пенсии исчисляется исходя из среднего заработка, который был получен застрахованным в возрасте от 22 до 62 лет, за исключением 5 лет с наименьшим заработком. Пенсия автоматически индексируется исходя из уровня стоимости жизни. Надбавки на иждивенцев выплачиваются в размере 50% пенсии по старости. Пенсионеры в США получают дополнительные льготы: бесплатную медицинскую помощь, бесплатные лекарства, продовольственную помощь, платят низкую квартплату (в пределах 100 долларов в месяц) [4], [11].

Следующая страна с очень мощной экономикой – Великобритания. Страна имеет эффективную социальную политику, и при таком развитии экономики, пенсионеры Англии имеют достаточную пенсию для комфортной жизни. В Великобритании существуют различные типы пенсии. Государственная пенсия состоит из двух частей: основной и дополнительной.

Таблица 1

Пенсионное обеспечение в зарубежных странах

Страна	Минимальный пенсионный возраст, лет		Минимальный страховой стаж, лет	Размер пенсии в национальной валюте	Размер пенсии в международной валюте, $	Размер пенсии в гривнах, ₴	Количество населения, млн. Человек	Количество пенсионеров, млн. Человек	Демографическая нагрузка на 1000 населения, лиц-пенсионеров	Количество уровней пенсионной системы
	Мужчины	Женщины								
США	67	67	10	$ 1 300	1 300	34 450	321,368	47,8	148	3
Великобритания	65	65	15	£ 669	897	23 323	64,088	11,8	184	3
Канада	65	65	10	$ 1 310	1 310	34 715	35,100	7,3	207	3
Польша	65	60	15	2 083 zł	580	15 081	38,562	6,4	165	3
Франция	60	60	11	€ 1 000	1 183	30 760	66,553	12,5	187	3
Япония	65	65	10	¥ 67 000	592	15 410	126,919	33,7	265	3
Южная Корея	61	61	10	¥ 250 000	230	5 980	49,115	6,3	128	3
Швейцария	65	64	15	₣ 1 160	1 171	30 461	8,121	1,4	172	3
Украина	60	60	25	₴ 1 452	55	1 452	42,584	12,6	295	2

*Сформировано автором на основе обработки [1], [2], [4], [7], [8], [9], [10], [12], [13].

Основная государственная пенсия – это регулярные выплаты правительства, которые обеспечивают постоянный доход лицам, достигнув пенсионного возраста. Эти выплаты реализуются по фиксированной ставке и рассчитываются на основе количества лет, в течение которых уплачивались взносы в государственный фонд социального страхования с заработной платы, или те, которые начислялись правительством во время безработицы. Те, кому не хватает рабочего стажа, основная государственная пенсия рассчитывается пропорционально количеству отработанных лет. Лицам, старше 80 лет дополнительно выплачивается 0,25 фунтов стерлингов в неделю. Получать основную государственную пенсию можно только при достижении пенсионного возраста.

Возраст, по достижении которого можно получать пенсию в Англии, время от времени меняется, и в данный момент составляет 65 лет, как для мужчин, так и для женщин. Необходимо заметить, что правительство Великобритании планирует к 2020 году увеличить пенсионный возраст для обоих полов до 66 лет, и далее до 68 лет. На сегодняшний день, полный размер государственной пенсии, как показано в табл. 1, составляет 669 фунтов стерлингов в месяц. Эта цифра увеличивается каждый год и определяется средним процентом роста заработной платы по Великобритании, процентом роста цен, или увеличивается на 2,5% в зависимости от того, какая сумма больше.

Подать заявку на государственную пенсию можно сразу по достижении пенсионного возраста, и при этом можно продолжать работать. Также можно отсрочить время подачи заявки на пенсию, и таким образом после подачи заявки получить более высокую пенсию, или выплачиваемую сумму. В Британии это называется deferring (отсрочка). Лица, которые не отработали достаточное количество лет, могут выбрать вариант добровольных выплат в фонд государственного социального страхования для прироста пенсионных выплат.

В дополнение к основной государственной пенсии, может выплачиваться дополнительная или вторая государственная пенсия. Этот вид пенсии в Великобритании был введен 6 апреля 2002 года. Это дополнительная сумма, которая выплачивается к основной государс-

твенной пенсии. Она зависит от дохода в течение рабочих лет, который отражен в сумме уплаченных взносов в фонд социального страхования. В отличие от основной пенсии, суммы выплат дополнительной не фиксированы. Дополнительная государственная пенсия выплачивается вместе с основной. Как только достигается пенсионный возраст и подается заявка на получение основной пенсии, автоматически начисляется и дополнительная. Если компания-работодатель работает по другой пенсионной схеме, и объект является ее участником, то дополнительная государственная пенсия не доступна.

Великобритания, страна с высоким уровнем экономики и социальной политики, имеет недостаточно значительную величину пенсии. В таблице, представлены только размер основной пенсии, а поскольку дополнительная не является фиксированной, и для большинства граждан Великобритании различна, то исследования реальных показателей пенсионных выплат страны становится нецелесообразным, и в некоторой степени невозможным [7], [17].

Также, не следует обходить пенсионную систему Франции, которую считают наиболее сложной системой пенсионного страхования в Европе.

На пенсию французы в основном идут в возрасте 60 лет (и мужчины, и женщины). Однако есть отдельные категории работников, для которых пенсионный возраст значительно ниже (например, шахтеры).

Французская пенсионная система основывается на двух фундаментальных принципах. Во-первых, это пенсионное накопительное страхование – пенсия в этом случае выплачивается из средств, откладываемых лицом в течение трудовой деятельности. Пенсия во Франции составляет 50% от средней зарплаты за последние 11 трудовых лет. Во-вторых, существует такое понятие, как минимальная и максимальная государственная пенсия. На сегодня минимальная пенсия около 12 000 евро в год, максимальная в два раза больше.

Пенсионная система Франции включает в себя большое количество различных пенсионных схем, зависящих от профессиональной группы работника. Наиболее значимые две схемы: "общая", охватывающая наемных работников частного сектора, и "специальная", предназначенная для работников государственного сектора. Управление схемами осуществляется на паритетных началах "социальными партнерами", то есть представителями или профсоюзами ассоциаций работников, с одной стороны, и работодателей – с другой (под контролем государства).

Современная пенсионная система Франции состоит из трех уровней.

Первый уровень – это схема, основанная на распределительном принципе, финансируемой за счет взносов работника и работодателя. Она рассчитывается как на основе формул с установленными выплатами, так и на основе формул с установленными взносами. Предусмотрен также минимальный уровень пенсий для пенсионеров старше 65 лет с низким уровнем доходов. Такие пенсии финансируются из общих налогов. В настоящее время минимальные пенсии получают 8,1% граждан старше 65 лет.

Чтобы получить полную пенсию в рамках "общей" схемы, необходимо достичь пенсионного возраста 60 лет и подтвердить выплату страховых отчислений в течение 41,9 лет. В других схемах могут быть другие правила выхода на пенсию.

Второй уровень – это профессиональные добровольные схемы.

Третий уровень – это индивидуальные добровольные пенсионные планы [33], [16].

Следующей целесообразно исследовать страну, которая занимает четвертое место в мире по объему пенсионных активов – это Канада.

Пенсионная система Канады, как и в большинстве государств, имеет три уровня:

- государственная пенсия (пенсия по возрасту);
- накопительная трудовая пенсия (канадский пенсионный план);
- индивидуальные пенсионные программы.

Пенсия по возрасту – является основной пенсией, что дается практически всем лицам с 65 лет и старше, которые прожили в Канаде определенное количество лет. Как правило, для того, чтобы получить такую пенсию, кроме достижения определенного возраста, необходимо прожить на территории Канады не менее 10 лет после совершеннолетия. Размер получаемой пенсии зависит от количества лет, прожитых в Канаде после совершеннолетия. Полную пенсию получают те, кто прожил в Канаде по крайней мере 40 лет. Лица, прожившие в Канаде меньшее количество лет, за установленным законодательством, имеют право на частичную пенсию. Размер основной пенсии по возрасту равняется примерно $ 1310 в месяц. Если к моменту окончания трудовой деятельности человек имеет низкий доход или не имеет его вовсе, кроме основной пенсии, он имеет право на так называемую гарантированную надбавку к доходу. Около 5% пенсионеров в Канаде получают неполную основную пенсию, и только 2% теряют пенсию целиком. Размеры государственных пенсий и гарантированных надбавок к доходу пересматриваются в связи с инфляцией каждые три месяца. Канадский пенсионный план предусматривает осуществление ежемесячных пенсионных выплат людям, которые работали и делали выплаты по такому плану. Взносы в накопительную систему делают как работодатели, так и сами работники. Размер взносов равен 3,9% от заработной платы. При этом работодатель, осуществляет следующие взносы, устанавливает ряд условий такому работнику (условия в большинстве случаев касаются распоряжения накопленных средств в случае увольнения сотрудника, условий начисления бонусов и т.д.), при которых будут осуществляться такие взносы на его счет. Вклад в Канадский пенсионный план рассчитывается как процент от дохода (при этом учитываются минимальные и максимальные ставки доходов, установленные государством для этих целей).

Обычный возраст для получения пенсии Канадского пенсионного плана – 65 лет. Однако, можно начать получать пенсию в промежутке от 60 до 70 лет. При выходе на пенсию в 65 лет человек должен бросить работу или зарабатывать меньше максимально допустимой суммы для необходимого периода времени. Если человек уходит на пенсию раньше, пенсия будет сокращаться на 0,5% каждый месяц, пока он не достигнет 65 лет. В случае ухода на пенсию после 65 лет, это увеличивает пенсию на 0,5% за каждый проработанный месяц после 65 лет – до 70-летнего возраста. Ежемесячная пенсия Канадского пенсионного плана также подлежит перерасчету в связи с инфляцией, однако, в отличие от государственных пенсий и гарантированных надбавок – раз в год в январе.

Также в Канаде очень популярным является третий пенсионный уровень – это индивидуальные пенсионные программы. Индивидуальные пенсионные программы открывают в дополнение к двум государственных программ. С 32-миллионного населения Канады свои индивидуальные пенсионные программы имеют около 8 000 000 человек. По индивидуальной пенсионной программе разрешается вносить до 18% от дохода за предыдущий год, максимально до $ 15,500. При этом если работодатель делает отчисления во второй уровень, то индивидуальный лимит пенсионной программы сокращается [3], [10].

На следующем этапе исследования, рассмотрим пенсионную систему Японии. Заметим, что Япония считается страной с наибольшей продолжительностью жизни и является одним из лидеров по количеству граждан пенсионного возраста.

Очень отличной в Японии, по сравнению с другими странами является структура уплаты пенсионных взносов.

Пенсионное обеспечение гарантировано всем лицам, достигнув установленного возраста В Японии пенсионный страховой фонд формируется из взносов трудоустроенного населения и компаний. В программе должны участвовать все граждане старше 20 лет. Плательщики в стране делятся на три группы:

- частные предприниматели и их жены, которые находятся на их иждивении;

- сотрудники частных корпораций и работников предприятий государственного сектора экономики;

- жены работников, относящихся ко второй группе.

Лица из первой категории подпадают под программу государственного страхования и отчисляют фиксированные взносы. Для японцев, работающих на частные предприятия, предусмотренные корпоративные пенсионные программы. Для сотрудников государственных компаний действуют пенсионные программы отдельных ассоциаций взаимопомощи. Наемные сотрудники и компании-работодатели платят налог (в размере заработной платы) в равных пропорциях. Лица из третьей группы освобождены от взносов.

Также предусмотрена возможность временного освобождения от социальных взносов (при отсутствии доходов). Чтобы получить временное освобождение нужно обратиться с необходимыми документами в аналог отделения пенсионного фонда. Если заявление будет удовлетворено, то лицо будет освобождено от уплаты социальных взносов, но трудовой стаж будет считаться дальше.

Если лицо будет иметь минимальный пенсионный стаж, и достигнет определенного законодательством пенсионного возраста, то оно сможет получать базовую государственную пенсию.

Минимальный пенсионный возраст, как для продолжительности жизни в Японии, достаточно низкий – всего 65 лет для обоих полов. Также, в Японии, предусмотрена возможность выхода на пенсию в более ранних годах – с 60 до 64 лет. Но при этом сумма пенсионных выплат уменьшается на 25%. А если лицо продолжает трудовую деятельность в 70 лет, то в этом случае пенсионные выплаты увеличиваются на 25%.

Размер пенсионных выплат является фиксированным и ежегодно пересматривается. По состоянию на 2017 год размер выплат составляет 67 000 иен в месяц. 50% базовой ставки финансируется государством, еще половина выплачивается из фонда накоплений сформированного из отчислений занятого населения. Если размер фонда накоплений недостаточно для выплат пенсионерам, то дофинансирование проводится с пенсионного Резервного фонда. Пенсионный Резервный фонд Японии – один из крупнейших в мире среди подобных структур. Учреждение имеет право ведения экономической деятельности и может генерировать дополнительный доход за счет инвестиционных операций, позволяет наращивать размер пенсионного резерва.

В Японии, как и в большинстве развитых стран трехуровневая пенсионная система. Кроме базовой государственной пенсии японцы могут получать дополнительную и индивидуальную пенсии. В Японии на дополнительную пенсию могут претендовать только лица из второй группы плательщиков взносов в пенсионный страховой фонд – это наемные работники или государственные служащие.

Выплаты дополнительной пенсии обеспечиваются ассоциацией взаимопомощи или корпоративным фондом пенсионного страхования. Размер пенсии зависит от уровня доходов лица во время трудовой деятельности.

Многочисленные частные пенсионные фонды в Японии позволяют гражданам формировать собственный финансовый актив, третий уровень пенсионной системы – индивидуальную пенсию. Выбор страховой компании или банковского учреждения проводится по собственному усмотрению лица. Взносы в фонд проводятся также индивидуально и в не установленном размере (лицо само выбирает размер своих взносов), но это не освобождает граждан от обязательного участия в общегосударственных и корпоративных программах страхования. Государственный контроль участия в индивидуальных пенсионных программах в Японии не производится.

При всех потенциальных трудностях финансирования в стране, пенсионеры являются одними из самых защищенных слоев населения. Так пенсионная система в Японии позволя-

ет государству быть в десятке стран-лидеров по уровню обеспеченности граждан пенсионного возраста [1].

Исследовавши опыт Польши отметим, что после реформы пенсионной системы в 1999 году, функционирует обязательное государственное и частное пенсионное страхование. Однако, лица, которые получали пенсию до 1999 года и те, которым на момент реформы исполнилось 50 лет, продолжают пользоваться старой системой пенсионного обеспечения.

В польской системе обязательного государственного пенсионного страхования право на пенсию по возрасту имеют женщины в возрасте 60 лет, и имеющие страховой стаж 15 лет, и мужчины в возрасте 65 лет при минимальном страховом стаже 20 лет. Но есть исключения, некоторые профессиональные группы (шахтеры, учителя и т. д.) которые могут выходить на пенсию на 10 лет раньше.

Минимальная пенсия по старости в Польше, по состоянию на 2017 год, составляет 2083 злотых в месяц. Это примерно 44% от минимальной заработной платы. Если пенсионер хочет работать дальше, то его пенсионные выплаты будут рассчитываться в зависимости от месячного дохода. Если месячный доход будет не более 70% от среднемесячного дохода – то пенсия будет выплачиваться в полном объеме. Если же месячный доход будет составлять от 70% до 130% – то пенсия уменьшается по установленным польским законодательством правилам. И если месячный доход более 130%, то выплата пенсии временно приостанавливается [1].

Вторым уровнем пенсионного страхования в Польше считаются взносы в Открытый пенсионный фонд Польши, которые составляют 1/3 основного пенсионного взноса. 60% денежных взносов, сделанных участниками в Открытый пенсионный фонд, инвестируются в акции Народного инвестиционного фонда и другие финансовые институты. В отличии от первого уровня пенсионного страхования, в Польше возможна передача по наследству накопленных денежных средств во втором уровне пенсионного страхования.

Также, как и в большинстве стран, третий уровень пенсионного страхования – это добровольное страхование. Размер этих взносов также устанавливается индивидуально, и на определенное по контракту количество лет [2], [6], [14].

Исследуем опыт Южной Кореи в вопросах пенсионного обеспечения. Более 20 лет назад в Южной Корее была введена система государственного пенсионного страхования. Но на государственную пенсию в Южной Корее рассчитывать не следует. По состоянию на 2017 год, минимальная пенсия в Южной Корее составляет 250 000 вон, это 5980 грн, для Кореи это довольно незначительная сумма. По действующим законам, в Южной Корее, каждый работающий человек в возрасте от 18 до 60 лет обязан выплачивать из собственных доходов взносы в пенсионный фонд, но возможны исключения. Если лицо является студентом в возрасте до 27 лет, или проходит военную службу, или временно безработный – то он освобождается от выплат взносов в пенсионный фонд Южной Кореи.

Поэтому чтобы получать минимальную пенсию в Южной Корее в полном объеме, необходимо иметь 10 лет ежемесячных выплат в пенсионный фонд. И при достижении 61-го возраста, минимального пенсионного возраста, как для мужчин так и для женщин, лицу будет выплачиваться ежемесячная пенсия. Поскольку, корейцы не надеются на пенсионные выплаты от государства, то основным доходам что обеспечивает их существование в старости является пенсии фирм в которых они работали. Поэтому, по сути, в Южной Корее это второй уровень пенсионной системы. Размер этой пенсии немного больше государственной, и зависит от заработной платы работника во время работы на фирме. И третьим уровнем пенсионной системы в Корее выступают частные пенсионные фонды. Но они не являются популярными в стране [5], [9].

Швейцария – страна, которая считается достаточно богатой, с очень развитой экономикой. Государство заботится о своем населении, особенно о лицах пенсионного возраста, они есть одними из самых защищенных социальных групп в стране.

Благодаря трем уровням пенсионной системы, которая была принята в стране еще в 1972 году, граждане Швейцарии могут обеспечить себе высокий доход после выхода на пенсию.

Первый уровень пенсионной системы – это государственная пенсия по возрасту. Право на эту пенсию имеет все население. Пенсионный возраст в Швейцарии – 64 года для женщин и 65 лет для мужчин. Но правительство страны планирует увеличить пенсионный возраст для обоих полов до 67 лет. Однако такие вопросы будут решаться на референдуме, и все зависит только от населения.

Право получать выплаты в рамках первого уровня пенсионной системы имеет все население, однако чтобы получить это право, необходимо оплатить регулярные пенсионные взносы в государственный пенсионный фонд, как минимум, в течение одного года. Но это не является гарантом, что лицо будет получать пенсионные выплаты при достижении пенсионного возраста. Это только право для участия в государственной пенсионной системе. Для гарантированной минимальной пенсии необходимо иметь трудовой стаж, то есть проводить регулярные выплаты пенсионных взносов, для мужчин 45 лет, а для женщин 44 года.

Все занятое население обязано осуществлять выплаты в государственный пенсионный фонд. Но безработное население и лица, официально проживающие на территории страны также должны платить пенсионные взносы в пенсионный фонд.

Минимальная ежемесячная сумма пенсионных выплат в Швейцарии, при выполнении всех условий установленных законодательством, по состоянию на 2017 год составляет 1160 франков в месяц.

Также явной особенностью государственной системы Швейцарии, является то, что выплата пенсий первого уровня может проводиться и за пределами страны. Пенсия "экспортируется":

- гражданам Швейцарии за ее пределами;
- лицам, переезжающим на постоянное жительство в другую страну Европейского союза;
- гражданам Швейцарии в других странах (странах не Европейского союза), с которыми подписано соответствующее двустороннее соглашение.

С Украиной, или другими странами бывшего СССР подобных соглашений не существует, поэтому граждане этих стран не могут получать пенсионные выплаты, выехав из Швейцарии.

Второй уровень пенсионной системы – дополнительная пенсия. Эта пенсия обеспечивает выплаты лицам, осуществляющим трудовую деятельность. Дополнительная пенсия в Швейцарии является обязательным для подавляющем большинстве занятого населения, то есть, уплата взносов в дополнительного пенсионного фонда является обязательным, но только тогда, когда зарплата достигает определенного уровня установленного законодательством Швейцарии. Лица-предприниматели (не получают зарплату), могут платить взносы в факультативном порядке.

Выплаты дополнительной пенсии в стране проходят так же, как и основной. Но если лицо покидает Швейцарию, то оно может получить весь накопленный капитал, не растягивая его на ежемесячные выплаты, однако, если же гражданин переезжает в другую страну Европейского союза, то это право теряется, и выплаты дополнительной пенсии останутся ежемесячными. Основная задача пенсии в Швейцарии – обеспечить пенсионерам уровень жизни, такой же, как и до выхода на пенсию.

И третий уровень пенсионной системы Швейцарии – это индивидуальные пенсионные схемы. Они доступны всему населению страны и является абсолютно добровольным. И чтобы способствовать индивидуальным пенсионным накоплением граждан, правительство страны установил налоговые льготы на накопленные средства граждан [8], [19].

Исследовав пенсионные системы ведущих стран мира, можем утвердительно говорить о том, что структура пенсионной системы, конфигурация взносов, методов расчета пенсий и фактических пенсионных выплат настолько важна, что определяет практически все глобальные экономические параметры функционирования государства. Добавим, что пенсионные системы ведущих стран, предпочитают негосударственному пенсионному страхованию.

Список литературы

[1] Быть пенсионером в Японии [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://inosmi.ru/world/20130815/211916559.html.

[2] В Польщі зросла пенсія [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://vsetutpl.com/v-polschi-zrosla-pensiya.

[3] Державні пенсії в Канаді [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.tapac.info/2014/05/blog-post_12.html.

[4] Как живут пенсионеры в США [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://great-usa.ru/prozhivanie/kak-zhivut-pensionery-v-ssha/.

[5] Одна пенсия хорошо, а две лучше [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://vestnik.kr/life/3903.htm.

[6] Особливості пенсійної системи Польщі [Електронний ресурс]. – Режим доступа: https://forinsurer.com/public/03/07/17/592.

[7] Пенсии в Великобритании [Електронний ресурс]. – Режим доступа: https://www.lawfirmuk.net/life_in_uk_pensions.

[8] Пенсионная система Швейцарии [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://nashagazeta.ch/news/13842.

[9] Пенсия в Южной Корее [Електронний ресурс]. – Режим доступа: https://pikabu.ru/story/pensiya_v_yuzhnoy_koree_esli_komu_interesno_4451983.

[10] Пенсійна система Канади [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.uaib.com.ua/files/articles/203/49/Canada.pdf.

[11] Пенсійна система США [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article%3Bjsessionid=F9E0F518D42827E5CF86B8585C10D98F?art_id=208927&cat_id=170520.

[12] Пенсійна система України [Електронний ресурс]. – Режим доступа: https://uk.wikipedia.org/wiki/пенсійна_система_України.

[13] Пенсії у Франції [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article;jsessionid=C600BE2408138E5404937E3026BE2C1E?art_id=201441&cat_id=161449.

[14] Податки та страхування в Польщі [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://programy.hfhr.pl/uchodzcy/files/2014/05/1222_HFPC_broszura2A5_UKR1.pdf.

[15] Про Положення про Пенсійний фонд України [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/384/2011.

[16] Размер минимальной и средней пенсии во Франции США [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://pensiaexpert.ru/novosti/razmer-srednej-i-minimalnoj-pensii-vo-francii-vo-skolko-ee-platyat-v-2017-godu.html.

[17] Размер пенсии в Великобритании в 2015 – 2018 году [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://opensii.info/razmer/v-velikobritanii/.

[18] Системи соціального страхування в Польщі та Румунії [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.klubok.net/article2537.html.

[19] Трирівнева пенсійна система [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://politiko.ua/blogpost28274.

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА УКРАИНЫ

доцент кафедры учета и аудита, к.э.н., Ирина Жураковская
Луцкий национальный технический университет
доцент кафедры учета и аудита, к.э.н., Виталий Чудовець
Луцкий национальный технический университет

В монографии представлено результаты исследований информационного обеспечения стратегического управления лесной отраслью экономики Украины. Главным субъектом стратегического планирования является Государственное агентство лесных ресурсов Украины, в которое подают отчетность большинство лесопользователей. Официальная финансовая отчетность практически не содержит информации о показателях лесохозяйственной деятельности, которые позволяют оценить именно эффективность использования леса, а не доходы от продажи древесины, аренды и т.д. Нами проанализированы финансовая, статистическая, внутренняя отчетность предприятий лесного хозяйства и выявлено, что ни одна из них не дает показателей эффективности лесохозяйственной деятельности, так как содержит только натуральные показатели в гектарах или м^3. Объем заготовки дается общий по видам древесины, без уточнений, из каких участков и с какой целью – очистка или рубка, указываются общие площади рубок. Формы статистической отчетности, содержащие информацию о деятельности лесохозяйственных предприятий, являются единственным источником информации для стратегического управления на государственном уровне. Проанализированы стратегии деятельности отрасли, которые завершены, и проекты новых стратегий. В исследованных стратегических документах обнаружено только количественные показатели и общие ориентиры развития отрасли без конкретизации эффекта от их реализации. Это препятствует контролю за процессом реализации стратегии и не позволяет оценить эффективность реализуемых мероприятий в Украине. Для оценки качества информационного обеспечения планирования в исследовании проведено сравнение количественных показателей статистической отчетности (площадь вырубки леса, объем заготавливаемой древесины) и качественных показателей стратегических документов, которые лежат в основе планирования развития отрасли (запас древесины на 1 га, среднегодовой прирост древесины). За результатами оценки запаса леса на 1 га с двух источников информации, выявлено их несовместимость, что ставит под сомнение достоверность данных. Поэтому, за результатами исследований предложено в ходе стратегического планирования прописывать качественные показатели, которые позволят оценить эффективность реализуемой стратегии (запас древесины, прирост древесины, прирост насаждений), а также проводить сравнение развития отечественной отрасли с другими странами. Эти же показатели предложено отображать в отчетности лесохозяйственных предприятий.

The monograph presents the results of research on information support for the strategic management of the forestry sector of the Ukrainian economy. The main subject of strategic planning is the State Agency of Forest Resources of Ukraine. Most forest users report to this agency. The official financial statements practically do not contain information on forestry activities, which make it possible to assess the efficiency of forest use, rather than the income from the sale of wood, rent, etc. We have analyzed the financial, statistical, and internal reporting of forest enterprises. It has been revealed that none of the reporting forms provides indicators of forestry efficiency, contains only natural indices in hectares or m3. The reporting represents the total volume of logging by type of wood, without specification, which parts of the forest and for what purpose (clearing or felling of the forest). Forms of statistical reporting containing information on the activities of forestry enterprises are the only source of information for strategic management at the state level. The completed and new strategies of the industry were analyzed. In the analyzed strategic documents, only

quantitative indicators and general guidelines for the development of the industry were revealed without specifying the effect of their implementation. This hinders the monitoring of the process of implementing the strategy and does not allow assessing the effectiveness of the implemented activities in Ukraine. To assess the quality of information support for planning, the study compares the quantitative indicators of statistical reporting (the area of logging, the volume of harvested wood) and the quality indicators of the strategic documents that underlie the planning of the industry development (wood stock per hectare, average annual growth of wood). The results of assessing the forest reserve per hectare from two sources of information revealed their incompatibility, which casts doubt on the reliability of the data. Therefore, the results of the research suggested in the course of strategic planning to prescribe qualitative indicators that will allow us to assess the effectiveness of the strategy being implemented (timber stock, wood growth, growth of plantations). These indicators will allow us to compare the development of the domestic industry with other countries. The same indicators are proposed to be reflected in the reporting of forestry enterprises.

Лесные ресурсы занимают одно из ведущих мест в ресурсной базе экономики Украины. Общая площадь лесного фонда Украины составляет – 10400000 га, из которых покрытых лесной растительностью – 9600000 га. Лесистость территории страны составляет 15,9%. По официальным данным за 50 лет площадь лесов возросла на 21%, а запас древесины почти в три раза [1]. Это стратегическая отрасль для Украины, развитие которой требует длительного планирования и оценки результатов не только с социальной точки зрения, но и экономической эффективности.

Информация и методология

Исследованием информационного обеспечения деятельности предприятий лесного хозяйства проводил А.Н. Шубалый [2], который разработал концептуальные основы стратегического планирования развития региональных лесохозяйственных комплексов. А.В. Бойко [4] предложил механизм формирования стратегии инновационного развития лесохозяйственных предприятий. Л.Д. Загвойская [5], И.В. Козий [7], С. нотариуса [8] и др. разработали методики оценки стоимости ресурсов предприятий лесного хозяйства. Однако нерешенными является вопрос эффективности планирования развития отрасли. На сегодняшний день ориентирами развития есть только натуральные показатели объемов заготовки, площадей насаждений и т.д. В исследовании использованы основные показатели деятельности лесохозяйственных предприятий за данными Государственного комитета статистики Украины и стратегических документов развития отрасли. Для сравнения были выбраны количественные показатели в гектарах и м.куб – площадь рубок, объемы заготовки древесины из статистических отчетов и средний запас древесины на 1 га, прописанный в стратегических документах**.** В результате обнаружено их несовпадение относительно запаса лесопродукции на 1 га и объемов заготовки.

Целью исследования является оценка качества информационного обеспечения стратегического управления предприятиями лесного хозяйства и разработка предложений по его совершенствованию.

Особенности стратегического планирования в лесоохотничьей отрасли

Учитывая продолжительность цикла лесовосстановления, стратегическое планирование в этой области должно охватывать значительный временной горизонт. По словам А. Шлийка, это ставит дополнительные требования к уровню организации процесса стратегического планирования экономической деятельности на лесохозяйственных предприятиях и предус-

матривает пересмотр ряда базовых основ всего механизма функционирования лесного комплекса (включая вопросы собственности на лесные ресурсы и организационные формы хозяйствования) с целью его адаптации к рыночной среде (создание соответствующей рыночной инфраструктуры), а также решения проблем финансового обеспечения (совершенствование финансового механизма) [2].

Центральным органом исполнительной власти Украины по вопросам лесного и охотничьего хозяйства является Государственное агентство лесных ресурсов (рис. 1.). Одной из функций созданного агентства является осуществление государственного управления (включая разработку стратегий и многолетних целевых программ) в области ведения лесного и охотничьего хозяйства, а также государственный контроль за соблюдением законодательства по ведению лесного хозяйства. К планированию привлечены также областные управления лесного и охотничьего хозяйства, доводящие плановые показатели непосредственно к лесным хозяйств.

Рис. 1. Организационная структура лесной отрасли Украины

Эффективность, как ключевой показатель стратегического анализа

Весь процесс стратегического управления лесоохотничьими комплексами можно разделить на три основных этапа, которые изображены на рис. 2. Как видно из рисунка, первым этапом стратегического управления является стратегический анализ, который предусматривает сбор и обработку информации. От качества этой информации зависит эффективность всех последующих этапов и разрабатываемой стратегии.

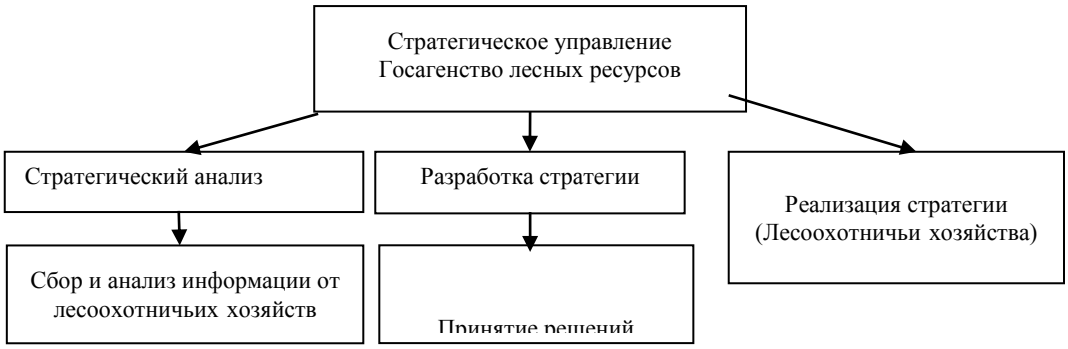


Рис. 2. Процесс стратегического управления

Исследуя этапы стратегического управления, нами было выявлено, что ряд ученых, таких как А.Н. Шубалый [2], Т.Богдан [3], Бойко А.В. [4] Иваницкая М.Я. [4] и др. считают, что фундаментом стратегического управления предприятиями, в том числе и лесоохотничьими, выступает оценка эффективности деятельности. Она является важным информационным показателем, характеризующим эффективность менеджмента, успешность, устойчивость, инвестиционную привлекательность и реальные возможности лесоохотничьих комплексов. Сегодня менеджеры лесного хозяйства имеют дело не только со стоимостью древесины и недревесных продуктов леса, но и с множеством неоцененных рынком функций и услуг лесных природных систем. Поскольку эти системы довольно инертны, восстанавливаются они медленно и только при определенных условиях [5]. И именно потому, осуществления оценки эффективности деятельности лесоохотничьих хозяйств необходимо при выборе стратегии. Ведь только анализируя собственные возможности и адекватно оценивая ситуацию можно сделать правильный выбор. Хотя с использованием леса повязано много социальных потребностей (парки, зоны отдыха), по нашему мнению, это не должно влиять на эффективность деятельности лесохозяйственных предприятий.

Согласно Лесного Кодекса Украины, все леса являются собственностью государства. Верховная Рада Украины в пределах своей компетенции может предоставлять земельные участки лесного фонда в постоянное или временное пользование, но оставляя право собственности за собой [6]. Поэтому оценка деятельности лесохозяйственных предприятий позволит выбирать наиболее эффективных лесопользователей.

На этапе стратегического анализа осуществляется сбор информации, которая в будущем составляет основой для принятия управленческих решений при разработке стратегий. Однако, на сегодняшний день оценка эффективности деятельности лесохозяйственных предприятий является процессом намного сложнее, чем это может можно было представить несколько лет назад. Это связано с тем, что ранее лесные ресурсы оценивались как источник древесины и древесной продукции, а сейчас учитывают и функции, составляющие основу экосистемы. Ученые [7, с. 68-75], [8] .. и другие предлагают множество теоретических подходов оценки имущества лесохозяйственных предприятий и их деятельности. Большинство расчетов сводятся к оценке общей стоимости леса. На практике их осуществить чрезвычайно сложно, так как не хватает нужной информации.

Финансовая и статистическая отчетность лесохозяйственных предприятий

Официальная финансовая отчетность практически не содержит информации о показателях лесохозяйственной деятельности, которые позволяют оценить именно эффективность использования леса, а не доходы от продажи древесины, аренды и т.д. Нами проанализированы финансовая, статистическая, внутренняя отчетность предприятий лесного хозяйства (табл. 1) и выявлено, что ни одна из них не дает показателей эффективности лесохозяйственной деятельности, так как содержит только натуральные показатели в гектарах или м.куб. Объем заготовки дается общий по видам древесины, без уточнений, из каких участков и с какой целью – очистка или рубка, указываются общие площади рубок. Формы статистической отчетности, содержащие информацию о деятельности лесохозяйственных предприятий, являются единственным источником информации для стратегического управления на государственном уровне, приведены в табл. 1.

Таблица 1

Основные формы статистической отчетности лесоохотничьего хозяйства при определении оценки стоимости бизнеса*

№ п/п	Название отчетности	№ формы	периодичность представления
1	Ведение охотничьего хозяйства, утвержден приказом Госкомстата (17.07.2012 № 302)	2-тп (охота)	Годовая
2	Лесохозяйственная деятельность, утвержден приказом Госкомстата (17.07.2012 № 302)	3-лг	Годовая
3	Отчет (сводная) о выполнении производственного плана по лесному хозяйству, приказом Госкомлесхоза Украины от 05.02.2009 № 30	ФОРМА № 10-ЛГ	Годовая

* www.ukrstat.gov.ua

В деятельности лесохозяйственных предприятий эффективность определяет целесообразность действий хозяйствующего субъекта. В зависимости от цели анализа выбирают разные показатели оценки эффективности. Определение стратегических целей требует сравнения результатов деятельности конкретного предприятия с аналогичными предприятиями. Для лесохозяйственных предприятий Украины такими показателями могут быть деятельность лесопользователей в Европе. Для такого анализа выбирают обобщающие показатели, отражающие деятельность отдельных направлений.

Показатели развития лесохозяйственный отрасли

Важнейшими показателями, которые позволяют проводить контроль эффективности лесохозяйственной деятельности есть запас древесины, прирост насаждений. Эти показатели могут стать основой для стратегического планирования лесной отрасли. Однако проект Стратегии устойчивого развития и институционального реформирования лесного и охотничьего хозяйства Украины на период до 2022 года [9] не предусматривает числовых показателей, а только общие ориентиры развития. Безусловно они важны, но установление количественных показателей наряду с качественными позволит лучше проводить контроль над достижениями результатов стратегии.

Если провести анализ производительности леса по данным отчетов, приведенных в таблице 1, то мы получаем очень противоречивые цифры. Данные статистики и фактическая инвентаризация лесов общественными активистами различаются. Незаконная вырубка в Украине достигает 10-15% объема всей заготовленной древесины [10]. Наши исследования показывают, что данные Государственного комитета статистики противоречивы о деятельности предприятий лесного хозяйства, так как сводные показатели по ней не соответствуют официальным показателям среднего запаса древесины на 1 га. Проект Стратегии устойчивого развития и институционального реформирования лесного и охотничьего хозяйства Украины на период до 2022 года приводит следующие качественные показатели эффективности лесного хозяйства:

- среднегодовой прирост древесины – 35 млн куб.м древесины;
- среднегодовой прирост древесины на 1 га-3,9 куб.м древесины;
- запас древесины на 1 га – 218 куб.м (9 место в мире) [9].

В таблице 2 представлена динамика показателей площади рубок, заготовки сырья по официальным данным, и расчетная заготовка древесины исходя из обнародованного в проекте стратегии среднего запаса сырья на 1 га.

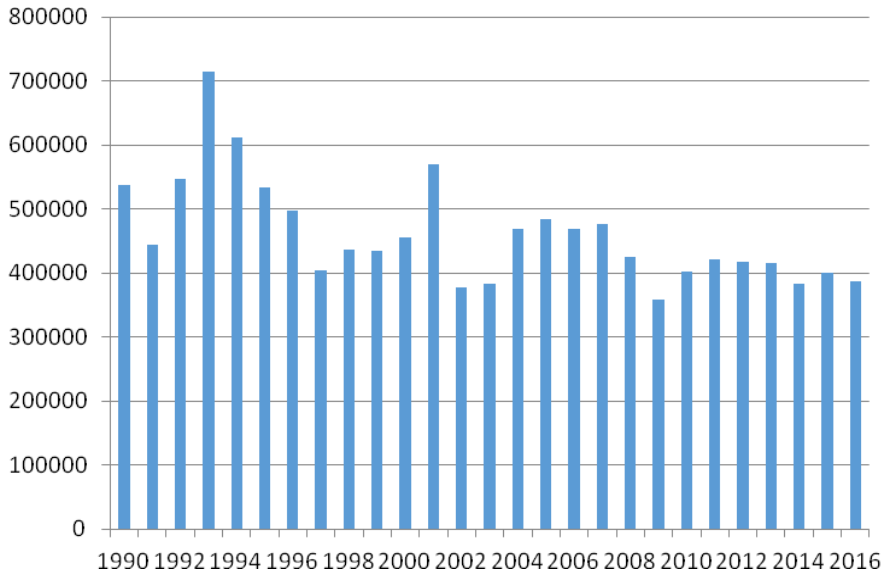
Таблица 2

Динамика показателей заготовки лесопродукции по данным Государственного комитета статистики Украины *

Год	Площадь рубок, га	Заготовка древесины1, тис.м4	Заготовка древесины в соответствии показателя среднего запаса древесины на 1 га (218 куб.м. на 1 га)	Коэффициент соотношения объемов заготовки древесины до площади рубок, тыс.м3 / га
1990	536400	12642,0	Нет данных	0,0236
1991	443683	10833,0	Нет данных	0,0244
1992	546906	10183,0	Нет данных	0,0186
1993	715050	9649,0	Нет данных	0,0135
1994	612454	9959,0	Нет данных	0,0163
1995	532943	9741,0	Нет данных	0,0183
1996	496600	9176,0	Нет данных	0,0185
1997	403100	10597,0	Нет данных	0,0263
1998	435400	10548,7	Нет данных	0,0242
1999	434600	10308,7	Нет данных	0,0237
2000	455100	11261,7	Нет данных	0,0247
2001	570300	12022,3	Нет данных	0,0211
2002	376591	12826,8	Нет данных	0,0341
2003	383191	15953,3	Нет данных	0,0416
2004	468648	17300,7	Нет данных	0,0369
2005	484673	17124,3	Нет данных	0,0353
2006	468188	17759,8	Нет данных	0,0379
2007	476241	19013,9	Нет данных	0,0399
2008	425344	17687,5	Нет данных	0,0416
2009	357949	15876,5	Нет данных	0,0444
2010	402205	18064,6	Нет данных	0,0449
2011	421750	19746,2	Нет данных	0,0468
2012	417005	19763,6	Нет данных	0,0474
2013	415420	20340,6	Нет данных	0,0490
2014	382623	20672,4	83411,81	0,0540
2015	399296	21924,2	87046,53	0,0549
2016	386382	22612,8	84231,28	0,0585

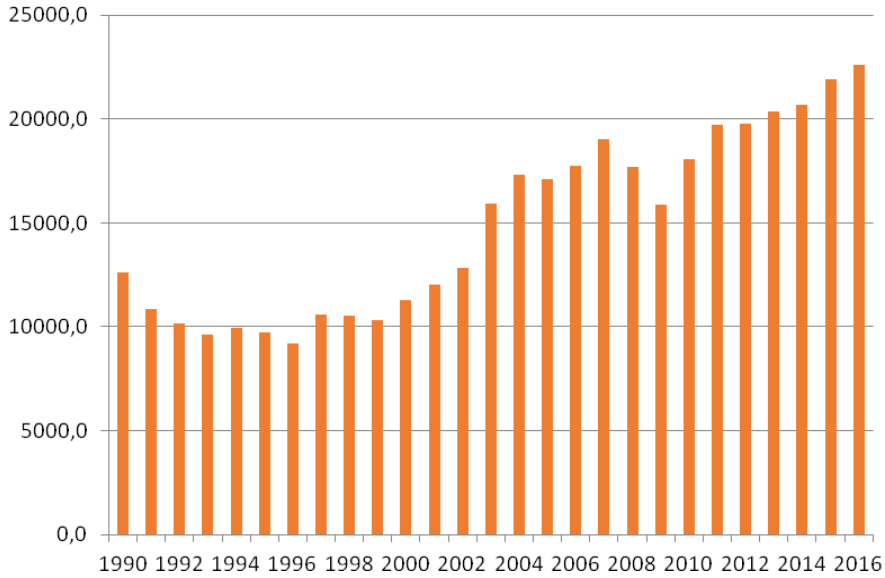
* http://dklg.kmu.gov.ua/forest/control/uk/publish/article?art_id=182224&cat_id=166243

Лесозаготовка в течение 1994-2016 лет растет из года в год при одновременном уменьшении площади рубок, графически представлены на рис. 1 и 2.



*www.ukrstat.gov.ua

Рис. 1. Площадь рубок в гектарах за данными Государственного комитета статистики Украины*



*www.ukrstat.gov.ua

Рис. 2. Заготовка древесины, тыс.м^3 за данными Государственного комитета статистики Украины*

На рис. 1 приведены площадь рубок в гектарах. В 1993 году площадь рубок составляет более 700 тыс.га, а в 2016 году – менее 400 тыс.га. При этом на рис.2 мы видим, что объем заготовленного сырья увеличился и в 2016 составляет 23 млн. $м^3$, а в том же 1993 году он составлял менее 10 млн. $м^3$. При этом исследования ученых П.И.Лакида, А.З. Швыденко, Д. Щепащенко, Р.Д. Василишин, А.М. Белоус, И.П. Лакида, Л. Матушевич [12] утверждают, что с 1996 года производительность леса выросла всего на 20%. Возникает вопрос, почему запас древесины на участках, с которых проводилась заготовка леса намного ниже, чем приводят ученые. Или же в отчетности не показывают объем всей заготовленной древесины. Этот факт может свидетельствовать, что рубки происходят стихийно без организованных участков, или же в статистику не подаются все данные. Даже учитывая научно обоснованный рост производительности леса за 25 лет исследований, заготовка не соответствует площадям рубок.

Информация приведена на рис.1 и 2 систематизированная на основании статистической отчетности. При составлении статистической отчетности используют данные реестров аналитического учета. Поэтому данные этих статистических и отраслевых отчетов не могут быть в основе стратегического планирования, стратегический анализ с их использованием не обеспечит качественные управленческие решения.

В Украине до 2016 года действовала Государственная целевая программа "Леса Украины" на 2010-2015 годы. Главных показателей производства и реализации лесохозяйственной продукции, ее экономической рентабельности, а также сравнение по таксационными показателям с соседними европейскими странами государственная целевая программа не содержала. Основные показатели реализации программы представлены в таблице 3 [13].

Таблица 3

Показатели реализации программы "Леса Украины" на 2010-2015 годы*

Наименование показателей программы, которые выполнены не в полном объеме	плановый	фактический	Причина невыполнения
Выполнение работ по созданию защитных лесных насаждений и полезащитных лесных полос на землях, не занятых лесом (деградированных, малопродуктивных и т.д.)	107,7	2,4	Недостаточный объем бюджетного финансирования, сложная процедура передачи земель под облесение
Авиационная охрана лесов от пожаров (обеспечение авиационной охраны лесов от пожаров, аренды вертолетов и обустройство специальных площадок)	4425 летных часов	1503 летных часов	Недостаточный объем бюджетного финансирования
Площадь, на которой проведена инвентаризация лесов	10800 тис. га	981 тис. га	Недостаточный объем бюджетного финансирования
Площадь, на которой проведен мониторинг состояния лесов	9491 тис. га	6078 тис. га (Не исполнен полный комплекс работ)	Отсутствие целевого финансирования из государственного бюджета

* http://dklg.kmu.gov.ua/forest/control/uk/publish/article?art_id=166906&cat_id = 34185

Выводы

За счет несовершенного финансового и экономического механизма развития лесного хозяйства государство все чаще начало передавать в пользование коммунальным и частным структурам лесные и охотничьи угодья, оставляя право собственности за собой. Передача лесов в различных формах собственности осуществляется бесплатно, с целью обеспечения нормальных лесохозяйственных процессов. Однако это не способствует увеличению поступлений в государственный бюджет или увеличению площади лесов. В Украине практично не контролируют объем изъятия древесины для производства лесных материалов с единицы измерения площади с целью сравнения его с показателями соседних европейских стран [14].

По нашему мнению, для улучшения информационного обеспечения стратегического управления лесным хозяйством следует:

1) в первую очередь завершить инвентаризацию лесов, что обеспечит наиболее объективную информацию об их состоянии;

2) включить в отчетность показатели, характеризующие эффективность лесохозяйственной деятельности: прирост насаждений (а не сколько высажено за год), прирост древесины на 1 га, запас древесины на 1 га; объем изъятия древесины для производства лесных материалов с единицы измерения площади;

3) проводить оценку отчетов с учетом результатов исследований ученых о запасах древесины в разных частях Украины и научного обоснованного показателя прироста древесины по видам и возрасту деревьев.

Налаживание контроля фактического и документального за деятельностью учреждений, имеющих доступ к лесному фонду Украины, является особенно актуальным. Экономическое положение предприятий лесного хозяйства является удовлетворительным, несмотря на значительный экспорт сырья. Использование природных ресурсов должно приносить прибыль государству. Мы не можем судить об достоверности цифр, но выявленные нами различия статистических данных и стратегических документов свидетельствуют об отсутствие механизма контроля качественных показателей на государственном уровне. Что подтверждает необходимость планирования и последующего контроля качественных показателей, названых нами выше, на всех лесохозяйственных предприятиях.

[1] General characteristics of forests in Ukraine – http://dklg.kmu.gov.ua/forest/control/uk/publish/article?art_id=62921

[2] Shubaliy O.M. (2004) Conceptual bases of strategic planning of development of regional forestry complexes. *Strategy of development of Ukraine*, №3-4, 702-710.

[3] Bogdan T. (2008) Stages of strategic management and typical mistakes in the modern strategic management in Ukraine. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economy,* 104, 35-37. – http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Ekon_2008_104_11

[4] Boyko O.V. Ivanytska M.Ya. (2011) Mechanism of forming of strategy of innovative development of forestry enterprises. *Marketing and management of innovations*, 2, 119-123.

[5] Zahvoyska L.D. (2006) Recent approaches to forest value elicitation. *National Forestry University of Ukraine. Scientific Bulletin*, 16.4, 66-72.

[6] Forest Code of Ukraine 21.01.1994 № 3852-XII. http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3852-12 //

[7] Koziy I.V. (2012) Total economic value of forest resources and functions // *The scientific bulletin of NLTU of Ukraine*, 22.8, 68-75

[8] Notaro S. et. al. (2008) The economic valuation of non-productive forest functions as an instrument towards integrated forest management. *The multifunctional role of forests – policies, methods and case studies*, 55, 301-312.

[9] Draft Strategy for Sustainable Development and Institutional Reforms of the Forest and Hunting Economy of Ukraine for the period up to 2022 – https: http://dklg.kmu.gov.ua/forest/control/uk/publish/article?art_id=182224&cat_id=166243

[10] Yushkevich K. (2016) We began to show the true extent of illegal deforestation. *Gazeta.ua.* 16.08.2016 – https://gazeta.ua/articles/life/_hristina-ushkevich-mi-nareshti-pochali-pokazuvati-spravzhni-masshtabi-nezakonnoyi-virubki-lisiv/717519

[11] Main indicators of forest management (1990-2016) – http://www.ukrstat.gov.ua

[12] Lakida P.I., Shvydenko S.V., Shchepashchenko D.G., Vasilishin G.D., Belous A.N., Lakida I.P., Matushevich L.N. (2013) Biotic productivity of Ukrainian forests in the European resource-based dimension. *Bioresources and nature management*, T. 5, 5-6, 99-106

[13] Explanatory note On the progress in the implementation in 2015 of the tasks and activities of the State Target Program "Forests of Ukraine" for 2010-2015 - http://dklg.kmu.gov.ua/forest/control/uk/publish/article?art_id=166906&cat_id = 34185

[14] Drebot O.I. , Bobco A.M. (2015) Forests and forestry in Ukraine: state and economic consequences in the time mirror. *Economy of Ukraine*, 1, 82-94 – http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2015_1_7

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И КЛАССИФИКАЦИЯ ОБОРОТНЫХ АКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ В СИСТЕМЕ ПРИНЯТИЯ УДАЧНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Жураковская Ирина Владимировна[1], к.э.н.,
доцент кафедры учета и аудита,
Луцкий национальный технический университет (Луцк, Украина),
Шматковская Татьяна Александровна[2], к.э.н.,
доцент кафедры учета и аудита,
Восточноевропейский национальный университет
имени Леси Украинки (Луцк, Украина)

Аннотация

В работе исследовано экономическую сущность и классификацию оборотных активов предприятия. Проведено обобщение трактовки сущности оборотных активов предприятия. Определены теоретические подходы к управлению оборотными активами в системе принятия эффективных управленческих решений. Систематизированы подходы к процессу управления оборотными активами предприятия в условиях перманентных изменений бизнес–среды.

В исследовании доказано, что четкое понимание сущности оборотных активов имеет большое значение, ведь правильное восприятие экономической терминологии упрощает работу любого предприятия, помогает проследить и выявить взаимосвязи между различными факторами производственно-хозяйственной деятельности, а в дальнейшем позволит не только рационально потреблять имеющиеся финансовые ресурсы, но и строить обоснованные экономические прогнозы о целесообразности использования и управления оборотными активами предприятия.

Abstract

The economic essence and classification of current assets of the enterprise are investigated. In the work the authors generalized the interpretation of the essence of the company's current assets. The authors defined theoretical approaches to the management of circulating assets in the system of making effective management decisions. In the research, the authors systematized the approaches to the process of managing the company 's turnover assets in the conditions of permanent changes in the business environment.

The authors proved that a clear understanding of the essence of current assets is of great importance, since the correct perception of economic terminology simplifies the work of each enterprise, helps to trace and reveal the interrelations between various factors of production and economic activity. Also the authors proved that a clear understanding of the essence of current assets in the future will not only rationally consume available financial resources, but also build sound economic forecasts about the expediency of managing the company's current assets.

В отечественных и зарубежных теориях существуют различные подходы к определению понятия "активы". Однако по разным набором научной терминологии нередко прослеживается одинаковая экономическая сущность.

Согласно Положению (стандарту) бухгалтерского учета 2 "Баланс", активы – это ресурсы, контролируемые предприятием в результате прошлых событий, использование которых, как ожидается, приведет к увеличению экономических выгод в будущем. Активы

[1] e-mail: i.zhurakovska@lntu.edu.ua
[2] e-mail: shmatkovska2016@gmail.com

отражаются в балансе при условии, что оценка его может быть достоверно определенной и ожидается получение в будущем экономических выгод, связанных с его использованием.

Согласно данному определению, следует отметить, что на первый план выходят активы предприятия не как материальные ценности, а их стоимостное выражение, который отражается в активе баланса и приводит к получению определенного финансового результата.

Похоже определению, которое подают национальные стандарты бухгалтерского учета, определяет активы и А. М. Поддерьогин. Под активами он понимает ресурсы, которые находятся в распоряжении предприятия и использование которых ведет к увеличению экономических выгод в будущем. К ним относятся все существующие материальные ценности, нематериальные активы и средства, принадлежащие предприятию на определенную дату.

Другая группа ученых вносят в определение активов ноту относительно прав собственности предприятия на активы. Так, Л. А. Коваленко, Л. Н. Ремнева дают несколько иное толкование категории активов, в частности, отмечают, что к активам относят все виды имущества предприятия, принадлежащих ему на праве собственности и используемых для осуществления уставной деятельности [1].

В. М. Шелудько считает, что активы предприятия – это имущество в его материальной и нематериальной формах, приобретенное предприятием за счет собственных или привлеченных ресурсов, находящихся в его распоряжении и предназначенные для использования в финансово-хозяйственной деятельности с целью получения прибыли [2].

Г. А. Крамаренко, А. Е. Черная считают, что активы баланса содержат сведения о размещении капитала, имеющегося в распоряжении предприятия, то есть о вложениях в конкретное имущество и материальные ценности, о расходах предприятия на производство и реализацию продукции и об остатках свободной наличности.

Определение каждого из ученых характеризует в основном какую-то один признак активов, не рассматривая со всех сторон их характерные черты, то есть кто-то отмечает получения экономических выгод от их использования, другие – в источники их формирования или целью применения.

Важно также учета мнений зарубежных ученых о сущности понятия "активы". В российских научных источниках уделено значительное внимание определению аспектов категории "активы". Так, в частности Е. С. Стоянова утверждает, что активы предприятия отражают инвестиционные решения, принятые компанией за период ее деятельности. То есть автор подчеркивает в основном на том, что предприятие инвестирует с точки зрения его деятельности, не акцентируя внимание на конкретных составляющих, прав собственности на них или источников их формирования.

Американские ученые Джей К. Шим, Джоэл Г. Сигел под понятием "активы" понимают все то, чем обладают, например земля и машины. Подобные трактовки зарубежных специалистов сущности термина "активы" является достаточно абстрактным, поскольку нет обоснования целей формирования видов, стоимостной оценки активов предприятия. в то же время В. М. Сутормина, В. М. Федосов, рассматривая суть активов зарубежных компаний, отмечают, что активы – это экономические ресурсы компании, должны принести доход в результате ожидаемых операций [3]. Ученые обосновывают категорию "активы" из ограниченного спектра исследования, а именно с сторонни деятельности зарубежных корпораций, учитывая желаемый для получения финансовый результат.

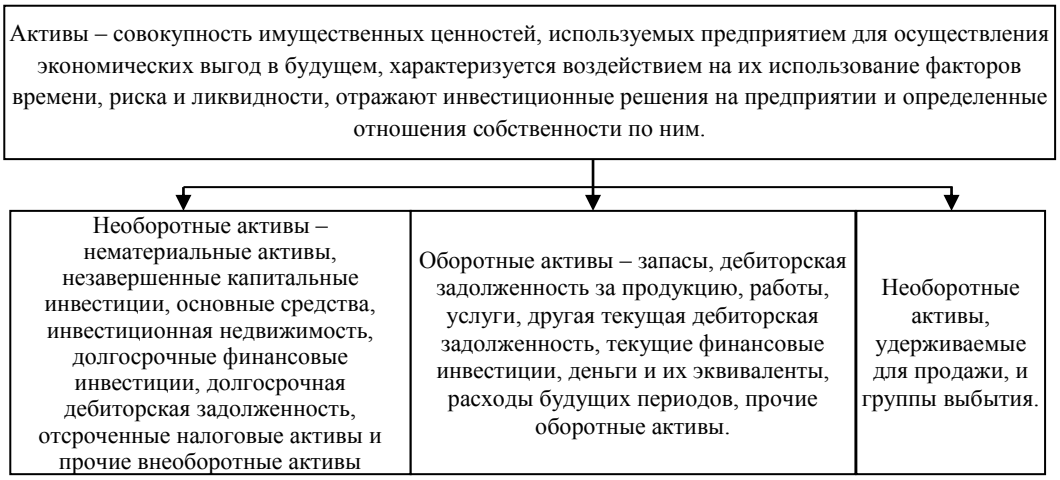
Как видим, данные определения акцентируют внимание на роль активов в обеспечении основной цели деятельности предприятия – получение максимальной прибыли, а таким характеристикам как источники формирования активов, характер собственности на средства и предметы труда не приводятся достаточного внимания.

Итак, определив и обобщив научные подходы к определению понятия активы, можно дать следующее их определение. Активы – совокупность имущественных ценностей, ис-

пользуемых предприятием для осуществления экономических выгод в будущем, характеризуется воздействием на их использование факторов времени, риска и ликвидности, отражают инвестиционные решения на предприятии и определенные отношения собственности по их.

Проанализировав и обобщив все представленные определения понятия "активы" следует отметить, что как отечественные, так и зарубежные ученые понимают под данной категорией экономические ресурсы предприятия в форме совокупных имущественных ценностей, которые необходимы для нормального функционирования предприятия и находятся в собственности предприятия и использование которых приведет к поступления экономических выгод в будущем.

Активы предприятия являются теми ресурсами, которые должны обеспечить эффективное функционирование предприятия и использование которых должно быть произведено с учетом факторов времени, риска и ликвидности, обеспечит предприятию конкурентоспособность на рынке. Кроме того, важным является признание того, что активы являются теми ресурсами предприятия, которые отражают инвестиций решения на предприятии, поскольку отражают конкретные вложения как собственного, так и заемного капитала предприятия. К ним включают все материальные ценности, нематериальные активы и средства, принадлежащие субъекту хозяйствования на определенную дату, их размещения и использования. В балансе предприятия приведены группы активам относятся к трем основным группам (рис. 1).



Примечание*. Построено на основании источников: [4; 5].

Рис. 1. Составляющие активов предприятия*

Анализируя существующие трактовки категории "оборотные активы" в экономической литературе, можно отметить, что большинство авторов в характеристике оборотных активов акцентируют внимание на материально-вещественные составляющие активов предприятия, обслуживании текущего хозяйственного процесса и потреблении в течение одного года или одного операционного периода. Исходя из этого, необходимо также подчеркнуть высокий уровень ликвидности оборотных активов и, как следствие, значительный их влияние на платежеспособность предприятия.

Итак, самой распространенной точкой зрения среди ученых, в которой акцентируется внимание на срок использования оборотных активов, является их понимание как совокуп-

ности таких материальных и денежных ценностей, которые обслуживают текущую финансово-хозяйственную деятельность предприятия, вследствие высокого уровня ликвидности обеспечивают платежеспособность, находятся в постоянном круговороте и в полном объеме переносят свою стоимость на изготовленную продукцию.

Также необходимо отметить, что экономическая сущность оборотных активов определяется их ролью в организации текущей деятельности предприятия: находясь в постоянном движении они осуществляют непрерывный круговорот форм стоимости, в результате которого происходит постоянное обновление процесса производства.

И наоборот, неэффективность использования этих средств на предприятиях в результате нерационального использования производственных средств; частичная реализация готовой продукции; несбалансированность дебиторской задолженности по кредиторской; неопределенность доли дебиторской задолженности в оборотных активах (значительная доля дебиторской задолженности в оборотных активах приводит к риску невозврата денежных средств от дебиторов) несбалансированность денежных средств на счетах в банке или в кассе предприятия (большая сумма денежных средств может обесцениться при инфляции, а незначительная сумма средств свидетельствует о низкой ликвидности и платежеспособности предприятия) в конечном счете могут привести к уменьшению прибыли.

Поскольку оборотные активы имеют достаточно широкий спектр, поэтому важно выделить оборотные активы по таким важным классификационным признаком, как форма функционирования, в соответствии с которой выделяются монетарные и немонетарные активы.

Кроме того, следует учитывать наличие связи между риском и прибылью. В связи с этим, целесообразно рассматривать активы предприятия с позиции трех факторов: количественного размера риска нереализации, источников риска нереализации, и возможного эффекта от реализации. Взаимодействие этих факторов напрямую влияет на ликвидность элементов активов и, в конечном счете, на степень ликвидности предприятия. С учетом вышеизложенного, целесообразно выделить три группы оборотных активов по степени их рыночной ценности:

- минимальная рыночная ценность;
- средняя рыночная ценность;
- потенциальная высокая рыночная ценность.

Для системы управления оборотными активами важное методическое значение имеет их научно обоснованная классификация. На основе комплексного анализа і систематизации наиболее существенных аспектов желательно применять классификацию оборотных активов на основе сочетания следующих признаков: форм функционирования в операционном цикле, функционального назначения в процессе производства, принципа Организация, степени ликвидности, риска вложенных оборотных активов, характера финансовых источников, а именно:

1. По видам: сырье, материалы, полуфабрикаты; готовая продукция; дебиторская задолженность; денежные средства и их эквиваленты; другие.

2. По характеру участия в операционном процессе: оборотные активы, обслуживающие производственный цикл хозяйственного общества; оборотные активы, обслуживающие инвестиционную деятельность хозяйственного общества; оборотные активы, обслуживающие финансовый цикл хозяйственного общества.

3. ликвидностью: высоколиквидные; среднеликвидные; низколиквидные.

4. По источникам формирования: внешние; внутренние.

5. По круговоротом: начальные; функционирующие; накоплены.

6. По праву собственности: собственные; заемные.

7. По принципу нормирования: нормируемые; ненормированные.

Анализируя общепринятую классификацию оборотных активов, следует обратить внимание и подробно рассмотреть представленную учеными классификацию по периоду функционирования и по характеру источников формирования, с целью определения ее недостатков и определение направлений совершенствования этой классификации.

По периоду функционирования некоторые авторы выделяют постоянную и переменную часть оборотных активов. Постоянные оборотные активы – это та часть оборотных активов, которая необходима для обеспечения минимальных потребностей бесперебойного функционирования. Переменные оборотные активы – это та часть оборотных активов, потребность в которых обусловлена периодическими изменениями. Исследователи считают, что для финансирования переменных оборотных активов целесообразно использовать краткосрочные источники, а для постоянной их части – долгосрочные. Считаем такую классификационную характеристику неприемлемой для оборотных активов, поскольку во всех научных трудах подчеркивается, что эти активы оборачиваются, то есть находятся в постоянном движении, поэтому фиксированная ("постоянная") величина их материальной составляющей – нонсенс, ведь даже при стабильных минимальных количественных параметрах (то есть объемах запасов) эти активы осуществляют оборот через одноразовость использования и переноса стоимости (или ограниченность срока). Этот признак классификации более приемлема для оборотного капитала. Это объясняется двумя причинами: первой является то, что постоянная часть формируется, в основном, за счет собственных источников, имеющих долгосрочный, а точнее – неограниченный срок пользования. Вторая причина заключается в том, что в современных условиях переменную часть, по определению, формируют краткосрочные кредиты, а они являются именно источниками, а не активами (активы, полученные за счет кредита, обычно трансформируют свою форму с денежной в материальную). А финансировать оборотные активы за счет постоянных ссудных источников (долгосрочных кредитов) невыгодно, да и практика показывает отсутствие такого абсурдного финансирования.

Отталкиваясь от классификации оборотных активов по характеру источников финансирования, считаем, что для правильного понимания этого признака и распределения всех последующих следует различать понятия "оборотные активы" и "оборотный капитал", ведь капитал является величиной, которая характеризует источники образования и право собственности на активы, объясняя балансовую теорию учета. По нашему мнению, такого же распределения требует и классификация, и по признаку источников финансирования должны формироваться группы именно оборотного капитала, ведь право собственности на оборотные активы у предприятия возникает с момента их получения, независимо от того, за счет каких источников они сформированы, что исключает данный признак классификации оборотных активов. Они для предприятия будут всегда "собственными" (ведь находятся в его владении, пользовании и распоряжении с момента поступления), а источники их формирования будут разными. Кроме того, порядок расчета собственных оборотных активов полностью совпадает с определением суммы чистых оборотных активов, ведь он отражает методику определения суммы собственного оборотного капитала. В соответствии с этим по данной группы целесообразно выделять не валовой, чистый и собственный оборотный капитал (тем более, что, как мы считаем, понятие собственного и чистого оборотного капитала тождественны), а применять понятие собственного, заемного и привлеченного оборотного капитала. Поэтому, учитывая вышесказанное, предлагаем распределить все классификационные признаки на те, которые касаются оборотных активов, и касающиеся оборотного капитала.

Важным аспектом диагностики и управления на предприятии является оборотный капитал, аккумулируется в оборотных активах и определяет размер средств предприятия, находящихся в обороте. Реагирования на изменения, происходящие в среде предприятия и при-

нятия определенных решений, требует владения массивом информации о состоянии имущества предприятия, финансовые результаты, денежные потоки, финансовое состояние, инвестиционную и финансовую деятельность. Получение информации требует постоянного мониторинга за деятельностью предприятия и проведения диагностики. Это позволяет не только обладать необходимыми данными, но и выделять сильные и слабые звенья предприятия, определять возможности и угрозы.

Важным аспектом является проведение анализа структуры оборотных активов в динамике, что позволяет получить информацию об участии абсолютно ликвидных, слаболиквидных и среднеликвидных активов в составе оборотного капитала. Диагностика изменений оборотных активов в динамике предполагает их детальный анализ в зависимости от распределения на определенные виды.

В ходе диагностики оборотных активов по их видам осуществляют их распределение, а позже в динамике проводят анализ изменений. Это позволяет вовремя выявить, каким образом изменился состав оборотных активов, источники их формирования и определить, каким образом, это связано с деятельностью хозяйствующего субъекта.

Но, эффективность использования конкретной классификации оборотных активов зависит также и от сложившихся на предприятии договорных связей с поставщиками, своевременности и ритмичности обеспечения производства необходимыми материалами и других факторов, влияющих на показатели деятельности предприятия.

Идентификация информационной среды и организационных структур учета и анализа, и в их пределах классификации оборотных активов (по видам, источникам формирования, характеру участия в различных видах экономической деятельности, периодом функционирования, степени ликвидности, риском вложенных оборотных активов, в зависимости от методов планирования и регулирования) обеспечивает механизм функционирования системы учетно-аналитического обеспечения управления оборотными активами предприятия во взаимодействии ее элементов в процессе принятия управленческих решений.

Управление активами предприятия осуществляется на основе определенного ряда этапов (рис. 2.) при этом, основными этапами управления оборотными активами является:

- оценка оборотных активов в предыдущем периоде с целью установления обеспечения ими и резервов роста эффективности использования;
- выбор политики, подхода к управлению оборотными активами;
- оптимизация объемов оборотных активов на основе выбранной политики их формирования, соблюдение эффективности и риска применения;
- формирование рациональной структуры и соотношения между постоянной и переменной долей оборотных активов;
- поддержание достаточной рентабельности оборотных активов на основе своевременного использования временно незадействованных денежных активов в формировании портфеля краткосрочных финансовых инвестиций;
- выбор форм, оптимизация структуры и источников финансирования оборотных активов;
- обеспечение достаточной ликвидности оборотных активов.

Выделяют следующие современные подходы к управлению оборотными активами предприятия (рис. 3).

Совокупность указанных подходов обеспечивает формирование политики комплексного оперативного управления оборотными активами, которая заключается в:

- рациональной структуре и оптимальном уровне оборотных активов для выбранной специализации предприятия;
- определении источников финансирования активов и их структуры.

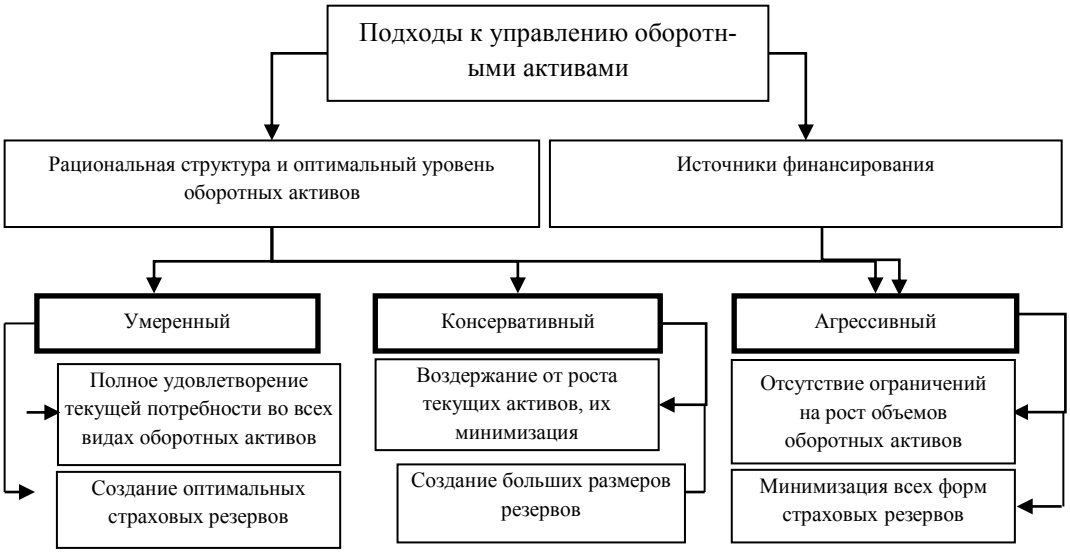
Примечание*. Построено на основании источников: [6, С. 66; 7, С. 50; 8, С. 146 – 153].

Рис. 2. Этапы и задачи управления активами предприятия*

Также следует обратить внимание на то, что традиционно выделяют три основных типа оперативного управления оборотными активами:

- агрессивный, имеющего признаки финансово-хозяйственной деятельности без ограничений роста объема оборотных активов, а также накопление запасов сырья, материалов, готовой продукции, увеличение дебиторской задолженности, существование свободных остатков средств на счетах;
- консервативный, где признакам выступает удержания роста текущих активов и их минимизация, удельный вес оборотных активов ниже 40 % с сокращением периода вращения;
- умеренный характеризуется средним уровнем рентабельности и оборачиваемости активов.

Агрессивный подход реализуется через увеличение удельного веса оборотных активов до 50% от общего объема с периодом оборота около 90 дней, при невысокой рентабельности и снижения риска технической неплатежеспособности. Потеря платежеспособности по агрессивного подхода возможна при неблагоприятной конъюнктуре товарных рынков.



Примечание*. Построено на основании источников: [9; 10; 11].

Рис. 3. Подходы к управлению оборотными активами предприятия *

Консервативный подход предусматривает применение в условиях постоянной финансово-хозяйственной деятельности предприятия с высокой рентабельностью активов. В то же время, прогнозируемая экономическая конъюнктура приводит к высокому риску неплатежеспособности.

Отдельными подсистемами наращивания рыночной стоимости и управление активами предприятия выступает управление:

- производственными запасами и запасами готовой продукции;
- дебиторской задолженностью;
- денежными средствами.

В рамках существующих подходов, управление производственными запасами и запасами готовой продукции реализуется на основании положения, что в ходе хозяйственной

деятельности предприятию необходимо накопить денежные средства на приобретение сырья, материалов, полуфабрикатов, комплектующих и других материальных ресурсов. В ходе управления производственными запасами преследуется цель обеспечения бесперебойного процесса производства и реализации при условии поддержания оптимального уровня запасов материальных ценностей.

Существенное уменьшение оборотных активов приводит к неустойчивому финансовому состоянию, неритмичности операционной деятельности, падение хозяйственной активности и результатов. Завышение объемов запасов, и, как следствие, отвлечение оборотных активов, снижает способность к капиталовложениям и наращивание хозяйственной активности.

Целью управления текущим финансовым обеспечением выступает сокращение периода оборачиваемости производственных запасов, дебиторской задолженности и увеличение сроков погашения кредиторской задолженности. В свою очередь, целью управления дебиторской задолженностью выступает установление ее оптимального объема и своевременная инкассация долга.

Целью управления денежными средствами выступает определение оптимальных остатков, необходимых для осуществления расчетов по финансовым обязательствам, определение потенциала краткосрочных финансовых инвестиций. Целесообразным считается поддержание минимального остатка денежных средств и накопления текущих финансовых инвестиций.

Таким образом, задачами рационального управления оборотными активами определены: поддержание минимального остатка денежных средств, необходимых для бесперебойного осуществления текущих платежей; создание резервов незадействованных денежных средств для реализации планов расширения хозяйственных операций; образования резервов денежных средств для компенсации потерь от возможных непредвиденных событий и обстоятельств форс-мажорного характера, рисков, финансовых и сбытовых кризисов; поддержания высокой конкурентоспособности путем применения высоколиквидных финансовых инструментов в качестве потенциального источника пополнения денежных средств.

Итак, проведены теоретические исследования понятия "оборотные активы" определяют ключевые аспекты в формировании их дефиниции как экономической категории. На сегодняшний день не существует единой трактовки понятия "оборотные активы", что обуславливает трудности управления ими и обеспечения эффективности их использования.

Четкое понимание сущности оборотных активов имеет большое значение, ведь правильное восприятие экономической терминологии упрощает работу каждого предприятия, помогает проследить и выявить взаимосвязи между различными факторами производственно-хозяйственной деятельности, в дальнейшем позволит не только рационально потреблять имеющиеся финансовые ресурсы, но и строить обоснованные экономические прогнозы о целесообразности использования и управления оборотными активами предприятия. Поэтому целесообразно сформировать универсальное определение этой категории, максимально точно соответствовать ее внутренней сущности. Стоит согласиться с пониманием под "оборотными активами" тех активов предприятия, используются в течение одного производственного (операционного) цикла, а также, как детализацию использования этих активов, нужно рассматривать ее эффективность в контексте получения прибыли и удовлетворения общественных потребностей. То есть для предприятия как субъекта хозяйствования, который имеет целью получение прибыли и удовлетворение общественных потребностей, необходимо использование всех его имущественных ценностей (активов) в разрезе достижения поставленной цели.

Bibliography

[1] Kovalenko, L. O., Remn`ova L. M. (2008). *Financial management: a manual,* Znannya Publishing, K, 483.

[2] Sutormyna, V. M., Fedosov, V. M. (2003). Discovering new horizons of management. Balanced Scorecard, *Company management*, *9,* 34–40.

[3] Sheludko, V. M. (2010). Estimation of the level of economic safety of asset management companies, *Actual problems of the economy*, *7,* 111–119.

[4] Chobitok, V. I., Pyatylokotova, K. S. (2010). *Management of current assets of the enterprise: theoretical aspect,* [Electronic resource] http://archive.nbuv.gov.ua

[5] Zavytij, O. P. (2015). *Management of the current assets,* [Electronic resource] http://disser.com.ua/contents/p-2/36117.html.

[6] Sevastyanov, R. (2003). Use of analytical tools to optimize the use of working capital. *Economy. Finances. Right*, *2,* 13–14.

[7] Skott, M. (2005). *Cost Factors: A Guide for Managers to Identify Cost-Levers*, Publishing "Olymp-Byznes", M., 432.

[8] Sugonyako, O. A. (2001). Analysis of financial condition of enterprises and ways of its improvement, *Finance of Ukraine*, *3,* 42 –45.

[9] Olijnyk, L. V. (2014). Management of assets of enterprises of the machine-building industry in the system of convergence of economic activity, *Scientific Herald of Kherson State University. Economic sciences*, *5,* 211–216.

[10] Olijnyk, L. V. (2012). Modern approaches to effective management of resources and assets of the enterprise, *Bulletin of the Khmelnytsky National University. Economic sciences, 4,* 206–209.

[11] Olijnyk, L. V. (2013). Management of assets of the enterprise on the basis of convergence with the economic-economic system, *Bulletin of the Khmelnytsky National University. Economic sciences, 6,* 264–270.

КОРПОРАТИВНЫЙ КОНТРОЛЬ КАК ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита
Полтавского университета экономики и торговли,
доктор экономических наук, Виктория Кулик[1]
Директор Харьковского института финансов КНТЭУ,
кандидат экономических наук, Константин Сердюков[2]

В статье рассмотрены модели корпоративного управления, характерные для стран с развитой экономикой и осуществлена их оценка с точки зрения украинских реалий. Установлены направления развития национальной модели корпоративного управления для компаний в Украине с учетом внедрения эффективной системы внутреннего контроля и осуществлено их сравнение с мировыми тенденциями.
Ключевые слова: корпоративное управление, корпоративный контроль, независимый директор.

The models of corporate governance that are characteristic for countries with developed economies and their assessment from the point of view of Ukrainian realities have been considered in the article. The development of the national model of corporate governance for Ukrainian companies have been established, taking into account the introduction of an effective system of internal control and comparing them with world trends.
Keywords: corporate governance, corporate control, independent director.

Получение Украиной независимости и начало приватизации дали толчок развитию корпоративных отношений, которые до этого момента осуществлялись в достаточно модифицированной форме в экономике, где часная собственность была запречена. Исследование процеса развития корпоративного управления в Украине позволяет, условно разделить его на три этапа. Первый этап (1991-1993 гг.) характеризуется возникновением значительного количества различных коммерческих хозяйственных обществ; отсутствием государственного органа, регулирующего вопросы выпуска и обращения ценных бумаг, а также отсутствием инфраструктуры фондового рынка; наличием значительного количества "теневых" акционерных обществ. Второй этап (1993-1998 гг.) характеризуется массовой трансформацией средних и крупных государственных предприятий в акционерные общества; формированием директивным путем временных органов управления акционерными обществами; созданием системы ведения реестров акционеров и оформлением прав собственности на акции; образованием Государственной комиссии по ценным бумагам и фондовому рынку − органа контроля и регулирования рынка ценных бумаг и корпоративных отношений. Третий этап (с 1998 г.) характеризуется формированием постоянных органов управления акционерными обществами; прекращением сертификатной приватизации; увеличением продаж акций, сохранением за государством закрепленных пакетов; ростом уровня консолидации пакетов акций и сокращения количества акционеров; усилением борьбы за контроль над акционерными обществами; началом процессов реструктуризации и реорганизации; выработкой

[1] kutsenkovictoria@gmail.com
[2] kfuduefin@gmail.com

цивилизованной дивидендной политики; постепенным формирования системы защиты прав акционеров [1].

Законодательное закрепление корпоративного управления в отечественной предпринимательской среде началось сравнительно недавно, с принятием Закона Украины "Об акционерных обществах" 17.09.2008 г., поскольку именно в этом нормативно-правовом акте были заложены институциональные основы реализации и защиты прав акционеров. К этому времени, когда практика корпоративного управления и мировая экономическая литература характеризуют и осуществляют корпоративное управление как систему механизмов и реализации прав акционеров, в украинском законодательстве присутствовали значительные "белые пятна", которые сдерживали развитие корпоративного управления на отечественных предприятиях. Учитывая, что в течение почти века частная собственность в Украине не развивалась, после приватизации основных государственных предприятий начался длительный и нелегкий процесс внедрения международной практики корпоративного управления в национальную экономику. И если в странах с развитой экономикой, корпоративное управление развивалось эволюционным путем, его внедрения в Украине поставило много вопросов, связанных с адаптацией различных систем корпоративного управления для отечественных предприятий. Для определения особенностей национальной модели корпоративного управления, необходимо установить перечень предпосылок, которые были положены в основу ее формирования и факторы, повлиявшие на нее.

Национальная система корпоративного управления характеризуется следующим перечнем детерминант: 1) историческая прерывность процесса эволюционного развития института корпоративного управления; 2) специфика трансформационных преобразований и формирования отечественной корпорации в процессе приватизации, в результате которой создан корпоративный сектор, и, соответственно, актуализирован потребность в формировании модели корпоративного управления; 3) интеграция национальной экономики в мировую экономическое среду и необходимость создания институциональной базы в сфере корпоративных отношений, адекватной международным стандартам, которые, в свою очередь, сформировались под значительным влиянием мировой практики и теории корпоративного управления [2].

Исходя из указанных детерминант за последние десять лет перед Украиной был поставлен ряд задач, основными из которых были: 1) изучение международного опыта корпоративного управления и экономических условий в которых он применялся; 2) определение перечня моделей корпоративного управления, которые были бы максимально эффективными в отечественной экономике; 3) адаптация действующего законодательства к требованиям международной практики корпоративного управления.

Различия между разными моделями корпоративного управления заключаются в составе и структуре участников корпоративного управления, правах и обязанностях участников, механизме взаимодействия участников, порядка формирования, принадлежащих им властных полномочиях и возможности действия органов управления акционерного общества (общее собрание, наблюдательный совет, правление, ревизионная комиссия), обязательствах по раскрытию и обнародовании информации о деятельности акционерного общества, законодательно-нормативной базе, регулирующей взаимоотношения участников.

На данный момент существует три наиболее распространенные модели корпоративного управления − англо-американская, японская, и немецкая. Основными признаками или определяющими элементами системы корпоративного управления по этим моделям являются:

− главные участники корпоративных отношений, их влияние, авторитет и поведение;

− основные группы акционеров акционерного общества;

− структура владения акциями;

− организационная структура корпорации;

− состав правления и наблюдательного совета;

− законодательные ограничения;

− требования к информации, предоставляемой для обществ, которые включаются в листинг на биржах;

− корпоративные действия, требующие одобрения акционеров;

− механизм взаимодействия между основными участниками [3].

Условно, модели корпоративного управления разделяют на аутсайдерскую и инсайдерскую. Аутсайдерская модель корпоративного управления сложилась в англосаксонских странах и характеризуется внешним контролем и превалированием контроля рынков капиталов в экономике, собственность акционеров находится в руках мелких акционеров, акционеры принимают пассивную позицию в управлении предприятием, поскольку доля их собственности незначительна. Для аутсайдерской модели управления характерными является высокий уровень акционерной демократии, конкуренция интересов инсайдеров и конкурентные решения, направленные на удовлетворение интересов значительной части акционеров. Преимуществами аутсайдерской модели корпоративного управления: важность ликвидности компании; защиту мелких акционеров; прозрачность раскрытия информации; запрет на внутренние сделки; четкие правила передачи права собственности; явные процедуры банкротства; более активные рынки ценных бумаг. К особенностям аутсайдерской системы управления также относятся: ориентация на повышение стоимости компании, ее прибыльности в краткосрочном периоде; высокая гибкость систем управления; приспособления компании к мобильности внешней среды; инновационность и достаточно высокий уровень рискованности проектов; наличие враждебных слияний и поглощений.

Инсайдерская модель, характерна для западноевропейских стран и Японии, она характеризуется универсальным банковским контролем собственности, имущество компании сосредоточено в собственности активных акционеров, нацеленных на долгосрочное сотрудничество, значительная часть акционеров является одновременно сотрудниками компании. Для инсайдерской модели корпоративного управления характерны: наличие двухуровневой системы советов директоров, взаимное владение акциями, пирамидальные схемы, холдинговые структуры; активное участие универсальных банков в финансовых решениях; активные владельцы, более внимательной надзор за руководством; контроль инсайдеров; распространено семейное владение; ориентация на долгосрочное развитие компаний; стабильность внутренних и внешних для компании факторов; небольшие риски банкротств и разрушительных "конфликтов интересов"; эффективный контроль за менеджерами компании; темпы роста и прибыльность западноевропейских и японских компаний ниже, чем американских; слабое внедрение инновационных и инвестиционных проектов.

На современном этапе развития в Украине сформировалась такая модель корпоративного управления, в которой в той или иной степени доминирует владелец-инсайдер с коротким временным горизонтом принятия решений, что, в свою очередь, создает существенные ограничения для ориентированного на нововведения экономического развития. Все это предусматривает следующее: 1) сравнительно высокий уровень концентрации собственности у одного владельца или узкого круга акционеров; 2) непосредственное участие в управлении доминирующего собственника – акционера (акционеров) или жесткий (текущий) контроль за наемным менеджментом; 3) опора на самофинансирование инвестиционных проектов или на использование ресурсов контрагентов, с которыми установлены долгосрочные партнерские отношения (в том числе и в рамках интегрированных бизнес-групп) как средство минимизации риска корпоративного захвата [3].

Также, ученые определяют следующий перечень недостатков отечественной системы управления:

− значительная доля государства в акционерном капитале и ее преимущественное право на управление, в том числе некорпоративные методами;

− недостаточная развитость экономического мышления в управляющих и у акционеров − физических лиц;

− большая разбросанность акционерных капиталов между гражданами страны, которые бессознательно стали собственниками и, наряду с этим, высокий уровень концентрации собственности в руках промышленно-финансовых групп;

− перманентный процесс перераспределения собственности внутри корпорации и обеспечение его необходимыми механизмами;

− специфическая мотивация инсайдеров на использование денежных потоков и факторов производства для личного обеспечения вопреки интересам акционеров;

− слабое влияние традиционных внешних механизмов контроля − аудита, банками, рынком ценных бумаг, банкротством;

− информационная закрытость компаний;

− неполный охват акционерных обществ корпоративным управлением − значительное количество предприятий использует соответствующие процедуры формально [4].

Таким образом, значительная часть проблем, присущих отечественной системе управления связана с корпоративных контролем. Для аутсайдерской модели управления характерна одноуровневая модель совета директоров, куда входят и директора − менеджеры компании и независимые директора. В странах, для которых характерна инсайдерская модель корпоративного совет директоров состоит из двух уровней: исполнительной и наблюдательного советов. Наблюдательный совет состоит только из независимых директоров, а исполнительный совет − только из директоров-менеджеров компании. Однако, какой бы ни была модель управления директор компании должен действовать в интересах ее акционеров и обеспечивать ее доходность в течение длительного времени. Исторически сложились требования, которым должен отвечать исполнительный директор компании, он должен быть самостоятельным, профессиональным и беспристрастным экспертом без личного интереса в бизнесе. В соответствии с Принципами корпоративного управления, утвержденных Национальной комиссией по ценным бумагам и фондовому рынку (2014) "эффективное управление требует наличия в корпоративной структуре общества действенной и независимой наблюдательного совета, который должен обеспечивать стратегическое управление деятельностью общества, контроль за деятельность исполнительного органа и защиту прав всех акционеров. С целью обеспечения независимости наблюдательного совета в ее состав целесообразно включать независимых членов, а независимым считается тот член наблюдательного совета, не имеет каких-либо существенных деловых, родственных или других связей с обществом, членами его исполнительного органа или мажоритарным акционером общества".

В соответствии с Законом Украины "Об акционерных обществах" определены квалификационные требования к кандидатам в независимые директора, которым может быть только физическое лицо, которое: 1) не является и не была в течение предыдущих 5 лет аффилированным лицом акционеров и / или общества или его дочернего предприятия и / или должностным лицом этого общества или его дочернего предприятия; 2) не получает и не получала в прошлом существенную дополнительное вознаграждение от общества или его дочернего предприятия, кроме платы, полученной как независимый директор; 3) нет и не было в течение прошлого года существенных деловых отношений с обществом или его дочерним предприятием; 4) не является и не была в течение предыдущих трех лет работником существующего или бывшего независимого аудитора общества или дочернего предприятия общества; 5) не является и не была председателем или членом исполнительного органа другого общества, которое является аффилированным к этому обществу; 6) не является близким членом семьи исполнительного или управляющего директора или лиц в ситуациях, ука-

занных выше. Указанные требования соответствуют требованиям европейского законодательства, их соблюдение должно обеспечить независимость отдельных членов наблюдательного совета.

Независимый директор, в отличие от других членов наблюдательного совета, выполняет свои функции самостоятельно и беспристрастно. Согласно Закону Украины "Об акционерных обществах", публичные акционерные общества и акционерные общества с участием государства в обязательном порядке должны иметь не менее трех комитетов в составе наблюдательного совета: комитет по аудиту, комитет по вопросам определения вознаграждений должностным лицам общества и комитет по назначениям. Последние два комитета могут быть объединены в один. Согласно Закону Украины "Об акционерных обществах", "наблюдательный совет принимает решения по вопросам, относящимся к компетенции комитета по аудиту и комитета по вознаграждениям, исключительно на основании и в пределах предложений соответствующего комитета". В случае отклонения предложения, наблюдательный совет вынужден направлять ее в комитет для повторного рассмотрения. Таким образом, вопросы, относящиеся к компетенции комитетов, решаются исключительно консенсусом между представителями акционеров и независимыми директорами [5].

Таким образом, необходимо отметить, что национальная модель корпоративного управления имеет специфические особенности, которые не всегда поддаются упорядочению в пределах имеющихся институциональных норм и присущи международной договорной практике. Совершенствование национальной модели корпоративного управления возможно через: 1) развитие формальных институтов отечественного корпоративного управления, предназначенных для формирования основных правил работы органов корпоративного управления, других заинтересованных лиц, законодательного обеспечения деятельности бизнеса; 2) достижение баланса интересов всех заинтересованных лиц корпораций; 3) повышение эффективности информационного обеспечения корпоративной деятельности, в частности, следует обеспечить строгие стандарты предоставления информации всеми участниками этого процесса; 4) повышение гибкости институциональной среды корпоративного сектора.

Bibliography

[1] Malik, I. (2016). Formation of corporate governance model in Ukraine, *Nowadays approaches to enterprise management*, K., 85-87.

[2] Suprun, N. A. (2009). Institutional determinants of the formation of a domestic model of corporate governance, *Effective economy*, 3, 47-49.

[3] Suchkov, A.V. (2014). Models of corporate governance: world experience and domestic realities, *Collection of scientific works of the Tavria State Agrotechnological University (economic sciences)*, 2, 228-235.

[4] Mendrul, O.G. (2002). Management of the value of enterprises, *K.: KNEU*, 272 s.

[5] Asadchich, T. (2017). The role of independent directors in the corporate governance system, *Lawyer and Law*, 13, 18-22.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ КАК ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Доцент кафедры учета и аудита,
кандидат экономических наук, Оксана Нужная[1]
Луцкий национальный технический университет

По результатам деятельности предприятий различных отраслей экономики Украины в 2017 году определено, что сельское хозяйство находится на первом месте по уровню доходности: 90% прибыльных предприятий в этой отрасли по сравнению с 70% прибыльных предприятий в целом в народном хозяйстве. Проведен анализ особенностей сельскохозяйственной отрасли, которые отличают ее от остальных отраслей народного хозяйства. Доказано, что эти особенности обуславливают и особенности процесса разработки, принятия и реализации управленческих решений в аграрном менеджменте. Рассмотрены понятие управленческого решения, требования к качеству управленческих решений и основные этапы процесса принятия управленческих решений. Определено, что на этапе контроля за исполнением решения проявляются и прогнозируются ожидаемые отклонения от заданной программы реализации управленческих решений.

Based on the data about total enterprises` output of all sectors of the economy of Ukraine in 2017, it was defined that agriculture had the first place in terms of profitability. There are 90% of profitable enterprises operating in this economy sector. In comparison, there are 70% of profitable business entities in the national economy totally. The analysis of agricultural industry peculiarities was carried out, that differentiated it from the other sectors of the national economy. It was proved that these peculiarities also determined the peculiarities of the process of development, approval, and application of management decisions in agrarian management. The notion of management decision, requirements to decision quality and the main stages of the managerial decisions making process were considered. It was determined that, expected deviations from an approved program of management decision deployment were detected and predicted at the stage of control over the decision implementation.

Сельское хозяйство – важная стратегическая отрасль украинской национальной экономики, которая обеспечивает продовольственную безопасность и продовольственную независимость нашего государства, дает значительной части сельского населения рабочие места. Аграрный комплекс Украины сегодня является опорой национальной экономики и приносит 12% ВВП. Более трех миллионов украинцев сегодня работают в аграрном секторе.

Украина занимает лидирующие позиции в мире как страна-экспортер аграрной продукции. Аграрный комплекс стал крупнейшим источником валюты, поступающей государству (более 40% валютной выручки сегодня приносит деятельность аграрного сектора) и обеспечивает мощь украинской гривны.

На основе информации Государственной службы статистики о прибыльности отечественных предприятий, ТОП-3 самых прибыльных отраслей в составе народного хозяйства Украины в 2017 году выглядит следующим образом:

1) сельское хозяйство;
2) здравоохранение;

[1] o_nuzhna@ukr.net

3) торговля.

Итак, по результатам 2017 года наиболее выгодно заниматься сельским хозяйством – прибыль получило 90% предприятий, функционирующих в этой сфере. Далее следуют сферы здравоохранения – 79% прибыльных предприятий и торговли – 76% прибыльных предприятий. В целом в 2017 году с убытками работало 30% всех украинских предприятий.

Эффективность деятельности предприятий напрямую зависит от эффективности управления предприятиями или, другими словами, от эффективности управленческих решений, которые разрабатываются и реализуются менеджерами.

Решением проблем теоретико-методического и практического обоснования принятия эффективных управленческих решений занимались известные ученые: М. Альберт [15], Б. Альстренд [16], В. Андрейчук [1], А. Антонюк [17], Л. Бауэр [1] В. Беспалов [2], В. Василенко [3], С.И.Вихляева [4], М. Головатый [17], Е. Голубков [5], Р. Дафт [6], С. Демьяненко [7], Д. Дерлоу [8], П. Друкер [9], Л. Завалкевич [10], М. Зось-Киор [11], Г. Иващенко [12], А. Костенко [13], Дж. Лембел [16], Ю. Лернер [14], М. Мескон [15], Г. Минцберг [16], А. Скрипай [12], В. Сладкевич [17], В. Федяй [4], Ф. Харрисон [18], Ф. Хедоури [15], Г. Щекин [17] и др.

Однако, по нашему мнению, требует большего внимания теоретико-методическое обоснование принятия управленческих решений с учетом отраслевых особенностей. В частности, это касается сельского хозяйства.

Рассмотрим некоторые особенности сельскохозяйственной отрасли, которые отличают ее от остальных отраслей народного хозяйства.

Главным средством производства в сельском хозяйстве является земля, часть которой арендуется аграрными предприятиями у владельцев земельных паев. За это владельцы земельных паев получают арендную плату и могут в одностороннем порядке расторгнуть договор аренды при несоблюдении условия сохранения плодородия земли.

В сельском хозяйстве экономический процесс воспроизводства тесно связан с природными процессами, ведь средствами производства здесь выступают биологические активы – животные и растения, развивающиеся по биологическим законам. В почве также происходят биологические процессы, где под действием микроорганизмов осуществляются распад и биосинтез различных органических соединений, в результате чего образуются специфические для почвы органические вещества и минералы. Это вызывает необходимость особого отношения работников к средствам и предметам производства – земле, животным, птицам, пчелам и другим живым организмам.

Сельское хозяйство, как никакая другая отрасль народного хозяйства, зависит от климатических условий, непосредственно влияющих на организацию производства и управление им. Кроме этого, климатические условия являются определяющим фактором специализации сельскохозяйственного производства.

В отличие от промышленности, где обычно происходит движение предметов труда, а орудие производства (машины, оборудование) закреплены на одном месте, в сельском хозяйстве движутся орудия производства, а предметы труда – биологические активы – находятся на одном месте. Это приводит сравнительно большую потребность в механизмах и расходах на передвижение техники и транспортировки продукции и влияет на формирование производственных затрат.

В сельском хозяйстве часть продукции используется в дальнейшем производстве (определенную часть продукции растениеводства оставляют на семена, для кормления скота, часть поголовья животных используется для воспроизводства стада и т.д.). Поэтому не вся производимая в этой области продукция является товарной. Это предопределяет особенности планирования объемов производства и распределения продукции, а также организации производственных процессов.

В отличие от промышленности в сельском хозяйстве рабочий период не совпадает с периодом производства. Это объясняется тем, что производственный период здесь – это время, когда процесс осуществляется при непосредственном участии человека и времени, которое проходит под действием природных факторов. Такая особенность сельского хозяйства влияет на процесс организации производства и, соответственно, на принятие управленческих решений. Это касается организации использования трудовых ресурсов и распределения рабочего времени по месяцам и производственными циклами.

Сезонность производства в растениеводстве, когда производственный процесс имеет самую высокую и самую низкую интенсивность. Производство здесь осуществляется по определенным циклам – подготовка почвы к посеву, уход за посевами, уборка урожая. Наряду с этим по отдельным культурами производственные циклы совпадают, что вызывает необходимость в дополнительном привлечении трудовых и материальных ресурсов для своевременного выполнения работ. Сезонность также вызывает проблемы в использовании техники, которая работает лишь несколько недель в году, а в другое время находится на хранении. И наоборот, в период межсезонья возникает проблема занятости трудовых ресурсов и средств производства. Конечно, эти факторы значительно влияют на процессы организации производства и управления.

Взаимодополняемость основных отраслей сельского хозяйства – растениеводства и животноводства. Животноводство не может развиваться без кормовой базы, а растениеводство – без органических удобрений, поступающих от животноводства. Кроме того, параллельное развитие обеих отраслей позволяет более рационально использовать трудовые и материальные ресурсы.

Производство сельскохозяйственной продукции и формирование цен на нее осуществляются в условиях, приближенных к совершенной конкуренции: имеется значительное количество производители, реализующих свою продукцию, которая является стандартизированной или однородной, что делает невозможным неценовую конкуренцию и способность производителя влиять на уровень рыночной цены продукции (удельный вес объемов производства и реализации незначительные), свободное вхождение и выход с рынка. В этот же время цены на ресурсы для сельского хозяйства и на продукцию перерабатывающих отраслей формируются в условиях несовершенной конкуренции.

Низкий уровень ликвидности сельскохозяйственных предприятий не позволяет им получать в нужном объеме инвестиции от других субъектов рынка. Это также связано с низкой оборачиваемостью средств в этой области.

Особенности формирования и функционирования социальной сферы в сельской местности проявляются в специфике сельских общин, которая заключается в сочетании производственных и социальных проблем жизни общества.

Итак, сельское хозяйство в значительной степени отличается от других отраслей народного хозяйства, что обусловливает особенности процесса разработки, принятия и реализации управленческих решений в аграрном менеджменте.

Решение – основная форма и специфический продукт управленческого труда, совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, обеспечивающих реализацию управленческих задач. Это творческий акт руководителя по разработке и реализации оптимального варианта решения проблемы, возникающей в ходе выполнения производственных задач. А коротко – это выбор альтернативы.

По мнению А.Н. Костенко, управленческое решение – это социальный акт, в котором зафиксировано влияние управленческих звеньев на управляемые объекты, необходимое для выполнения требований управления; оформленный соответствующим образом волевой акт лица, принимающего решения; процесс, состоящий из отдельных актов и процедур [13].

Принятие решения – творческий сознательный выбор из имеющихся вариантов одной альтернативы, который осуществляется лицом в пределах его полномочий (компетенции) и сокращает разрыв между настоящим и будущим желаемым состоянием предприятия в процессе достижения его целей; выбор из имеющихся вариантов решения задачи оптимального сценария развития управляемой системы [2; 14].

К качеству управленческого решения ставится ряд требований: научная обоснованность, целеустремленность, адресность, организационная четкость, конкретность, исполнимость, правомерность, непротиворечивость, полнота, комплексность, своевременность, ресурсоемкость, срок действия, гибкость, директивность, аргументация, формулировка решения, экономичность, эффективность, оптимальность и др..

Разные авторы выделяют неодинаковое количество этапов процесса принятия решений. Так, М.Х. Мыскина [15] выделяет 5 этапов принятия решения (плюс внедрение и обратная связь):

1. Диагностика проблемы.
2. Формулировка ограничений и критериев принятия решения.
3. Определение альтернатив.
4. Оценка альтернатив.
5. Выбор альтернативы.

После этого осуществляются еще 2 шага – реализация решения и оценка его результатов. На этой фазе происходит измерение и оценка последствий решения или сопоставление фактических результатов с теми, которые руководитель надеялся получить. Обратная связь – то есть поступления данных о том, что происходило до и после реализации решения – позволяет руководителю скорректировать его, пока организации еще не нанесен значительный ущерб. Оценка решения руководством выполняется, прежде всего, с помощью функции контроля.

В схеме принятия управленческого решение автора Голубкова Е.П. [5] выделено более этапов (12), то есть она более подробно прописана:

Блок 1. Постановка задачи:

1. Выявление и описание проблемной ситуации.
2. Оценка располагаемого времени.
3. Определение ресурсов, необходимых для выработки решения.

Блок 2. Подготовка решения.

4. Анализ проблемных ситуаций.
5. Разработка предположений (гипотез).
6. Определение целей.
7. Выявление полного перечня альтернатив.
8. Выбор допустимых альтернатив.
9. Предварительный выбор лучшей альтернативы.

Блок. 3. Выбор решения.

10. Оценка альтернатив.
11. Экспериментальная проверка альтернатив.
12. Выбор единого решения.

Каждый из рассмотренных этапов является важным и им нельзя пренебречь. Это подтверждает проведенный в свое время в США анализ практики принятия решений. Он показал, что неуспех принятых решений на 26% обусловлен тем, что не было уделено должное внимание постановке целей, на 35% – выбору альтернатив, на 25% – ресурсному обеспечению. Только 13% неудач было обусловлено другими причинами.

Р.Л. Дафт [6] выделяет 6 этапов принятия решения:

1. Осознание потребности в решении.

2. Диагностика и анализ ситуаций.

3. Разработка вариантов решения.

4. Выбор наилучшего варианта.

5. Реализация решения.

6. Оценка результатов и обратная связь.

В свою очередь Питер Друкер в своей книге "Эффективный руководитель" [9] акцентирует внимание на следующих этапах эффективного принятия решения:

1. Четкое осознание того, что данная проблема имеет общий характер и может быть решена только посредством установления правила или принципа.

2. Определение требований, которым должен отвечать решение проблемы, то есть определение "ограничений".

3. Тщательное продумывание того, что представляется "правильным", то есть решение, которое будет полностью удовлетворять требованиям до того, как будут рассмотрены компромиссы, подгонка и уступки, необходимые для того, чтобы окончательное решение было приемлемым.

4. Пуск решения в действие.

5. Обратная связь, которая проверяет актуальность и эффективность решения в реальных условиях.

По мнению А.Н. Костенко [13], процесс принятия решения включает много различных элементов, но в нем обязательно присутствуют проблема, альтернативы ее решения и выбор одного из вариантов таких альтернатив. То есть, основными этапами технологии принятия рационального решения является диагностика проблемы, формулировка ограничений и критериев, определение альтернатив, их оценка и выбор. Характеризуя полный цикл управления, который состоит из таких основных функций как учет, анализ, планирование, руководство, организация и соответствующих им стадий реализации, автор отмечает, что в конечном итоге он представлен тремя элементами – разработкой, принятием и реализацией управленческих решений. Именно из-за такой интегрированную сущность решения является вершиной "управленческой пирамиды" – центральным ее элементом. По сути, управление – это целенаправленная деятельность по подготовке и выполнению решений, качество которых является критерием его эффективности.

А.Н. Костенко [13] выделяет следующие процедуры принятия решения, связывая их с функциями управления:

1) Сбор, обработка, предоставление информации (Учет).

2) Распознавание ситуации (Анализ).

3) Подготовка вариантов решений (Планирование).

4) Оценка вариантов решений (Руководство).

5) Принятие решения (Организация).

Таким образом, модели принятия управленческого решения различных ученых отличаются количеством этапов (6 у Р.Л. Дафт, 5 у П.Друкера, М.Х. Мескон и А.Н. Костенко, 12 у Голубкова Е.П.), но среди всех этих вариантов можно выделить общие, объединяющие мнение большинства исследователей.

Обобщая вышеизложенное, определим основные этапы, из которых состоит процесс принятия управленческих решений, и представим их характеристику:

1) определение целей – постановка определенной задачи (улучшение определенного показателя: увеличение, например, объемов продаж, прибыли, рентбельности, рыночной доли, урожайности в растениеводстве, продуктивности скота в животноводстве, уменьшение, например, себестоимости, затрат, потерь от брака, падежа скота)

2) выявление проблемы – четкое определение препятствий, стоящих на пути к цели. Проблема – это расхождение между поставленной целью и действительностью;

3) получение необходимой информации о причинах, которые вызывают эту проблему, и о способах их устранения. Поскольку поиск информации требует затрат времени и средств, то эти затраты следует сравнить с возможным исходом при достижении цели. Причиной возникновения проблемы могут быть силы, находящиеся вне организации, (внешняя среда), что менеджер не может изменить. Ограничения такого рода сужают возможности принятия оптимальных решений, поэтому необходимо определить их источник и суть и наметить возможные альтернативы, то есть нужно выделить все возможные действия, устраняющие причины появления этой проблемы;

4) рассмотрение возможных альтернативных решений – разработка вариантов решения проблемы. Например, увеличение объемов производства определенной сельскохозяйственной культуры можно достичь разными путями – увеличением площади посева, повышением урожайности за счет селекции растений, применения современных технологий обработки почвы, удобрения почвы, ухода за посевами и др.;

5) принятие решения – это прежде всего возможность выбора определенного решения из нескольких альтернативных. Выбор всегда делает индивидуум, руководствуясь своими соображениями, преимуществами, а также своей целевой установкой – экономической выгодой. Экономический подход к оценке вариантов основывается на том, что действия человека основаны на сравнении затрат и выгод. Суть рыночного процесса товарно-денежных отношений заключается в том, что индивидуумы преследуют свои собственные интересы и приспосабливаются к поведению друг друга, соблюдая особые, принятые в обществе правила игры. Соответственно, люди выбирают, предварительно взвесив ожидаемые плюсы и минусы доступных им вариантов, то есть рационально;

6) реализация решения:

– разработка мероприятий по выполнению решения – предусматривает определение объема работы, необходимых ресурсов, распределение обязанностей среди работающих. Все это требует от менеджера энергии и организаторских способностей;

– распределение ответственности среди работающих – это прежде всего готовность менеджера нести персональную ответственность за свои решения;

7) контроль за выполнением решения – в процессе контроля выявляются отклонения и вносятся коррективы, помогающие реализовать решение полностью. С помощью контроля устанавливается своего рода обратная связь между управляющими и управляемой системами;

8) оценка принятого решения – оценка фактических результатов решения, которая позволяет сделать выводы о его эффективности. После анализа результатов принятого решения процесс принятия решений считается завершенным.

Реальная ценность решения становится очевидной только после его осуществления. Организация выполнения решений немыслима без контроля. Контроль за выполнением решений является заключительной (завершающей) стадией управленческого цикла. Он принимает форму обратной связи, с помощью которой можно получить информацию о выполнении решения и достижению организацией поставленных целей.

По Ф. Харрисону: "Система отслеживания и контроля необходима для обеспечения согласования фактических результатов с теми, что ожидались в период принятия решения" [18].

Итак, сельское хозяйство – специфическая отрасль в составе народного хозяйства Украины. В частности, аграрное производство является одним из наиболее рискованных видов предпринимательской деятельности. Это определяется значительным количеством факторов, среди которых: зависимость производства от природно-климатических условий и погоды; сезонность производства и длительный период оборота капитала; сложности при

изменении ассортимента продукции, направления деятельности, внедрении новой техники и технологий и др.

Отрасль имеет определенные особенности, которые отличают ее от других отраслей и оказывают значительное влияние на процессы разработки, принятия и реализации управленческих решений. Большинство управленческих решений в сельском хозяйстве принимается в условиях риска и неопределенности, когда трудно сделать достоверный прогноз развития определенных процессов и результатов хозяйственной деятельности. Это накладывает на руководителей и менеджеров аграрных предприятий дополнительную ответственность за принятые ими решения и заставляет применять более строгие средства и методы контроля за их выполнением по сравнению с другими отраслями. Основная задача контроля состоит в своевременном выявлении и качественном прогнозировании ожидаемых отклонений от заданной программы реализации управленческих решений.

Список литературы

[1] Андрійчук В.Г., Л. Бауер (1998). *Менеджмент: прийняття рішень і ризик*. К.: КНЕУ, 316 с.

[2] Беспалов В.А. (1985). *Наука и искусство принятия управленческих решений*. К.: Высшая школа: Главное издательство, 135 с.

[3] Василенко В.А. (2013). *Теорія і практика розробки управлінських рішень*. К.: ЦУЛ, 420 с.

[4] Віхляєва С.І., Федяй В.І. (2013). Шляхи оптимізації управлінських рішень підприємства в умовах ризику та невизначеності. *Вісник НТУ "ХПІ"*. – №67 (1040). – С. 143-147.

[5] Голубков Е.П. (2005). *Технология принятия управленческих решений*. М.: Дело и Сервис, 544 с.

[6] Дафт Р. (2004). *Менеджмент*. 6-е изд.; пер. с англ., СПб.: Питер, 864 с.

[7] Дем'яненко С.І. (2005). *Менеджмент аграрних підприємств*. К.: КНЕУ, 347 с.

[8] Дерлоу Д. (2001). *Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень*. К.: Наукова думка, 242 с.

[9] Друкер, Питер Ф. (2007). *Эффективный руководитель*: пер. с англ., М.: ТОВ "И.Д. Вильямс", 224 с.

[10] Завалкевич Л. (2003). Принятие решений: Психологические аспекты оптимизации, *Антикризисный менеджмент*, 9, 14-18.

[11] Зось-Кіор М.В. (2012). Управлінські рішення в галузі землекористування в умовах загострення конкурентної боротьби аграрних виробників, *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*, 8 (179), Ч. 1, 178-183.

[12] Іващенко Г.А., Скрипай А.С. (2015). Інформаційно-аналітичне забезпечення прийняття управлінських рішень на підприємстві, *Економічний аналіз*, 2, Т. 21, 86-92.

[13] Костенко О.М. (2012). Обгрунтування управлінських рішень з врахуванням якості інформаційно-аналітичної системи менеджменту. *Облік і фінанси*, 3, 146-149.

[14] Лернер Ю.І. (2003). *Проблеми прийняття економічних рішень в сучасних умовах*. Харків: Торсінг, 224 с.

[15] Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурі Ф. (1992). *Основи менеджменту:* пер. с англ., М.: Дело, 702 с.

[16] Минцберг Г., Альстренд Б., Лембел Дж.; пер. с англ. Ю.Н. Каптуревского (2000). *Школы стратегий*, СПб.: Питер, 670 с.

[17] Щокіна Г.В., Головатий М.Ф., Антонюк О.В., Сладкевич В.П. (2007). *Менеджмент*, К.: Міжрегіон. академія управління персоналом, 816 с.

[18] Harrison E. Frank (1999). *The managerial decision-making process*, 5rd ed. Boston: Houghton Mifflin, 555 p.

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

к. э. н., доцент Ирина Олександренко[1],
Луцкий национальный технический университет, Украина
к. э. н., доцент Анжела Николаева[2],
Луцкий национальный технический университет, Украина

Анотация

В статье обоснована необходимость осуществления антикризисного управления финансовой устойчивостью предприятий. Определены сущность, факторы влияния и роль финансовой устойчивости в развитии предприятий. Отражено сущность, задачи, цели и положения антикризисного управления финансовой устойчивостью предприятий. Подано этапы антикризисного управления финансовой устойчивостью предприятий, что позволяет чётко и систематизировано подходить к определению причин снижения финансовой независимости и их устранения.

Abstract

The article substantiates the necessity of anti-crisis management of financial stability of enterprises. The essence, factors of influence and role of financial stability in enterprise development are determined. The essence, objectives and provisions of the anti-crisis management of financial sustainability of enterprises are shown. The stages of anti-crisis management of financial sustainability of enterprises are presented, which allows for a clear and systematic approach to determining the reasons for the reduction of financial independence and their elimination.

Современные условия хозяйствования предприятий в Украине свидетельствуют о низком уровне финансовой устойчивости субъектов хозяйствования отдельных отраслей промышленности, что объясняется убыточной деятельностью, низким уровнем ликвидности и платежеспособности, а также неэффективным управлением финансовой деятельностью. Кроме этого, важными факторами низкого уровня финансовой устойчивости отечественных предприятий являются кризисные явления в экономике, что приводят к неплатежеспособности покупателей, увеличению кредитных ставок и к потере предприятиями прибыли, как основного источника формирования собственного капитала. Для поддержания надлежащего уровня финансовой устойчивости предприятия независимо от результатов его деятельности и условий внешней среды необходимо осуществлять антикризисное управление финансовой устойчивостью предприятия. Антикризисное управление финансовой устойчивостью предприятия имеет целью устранить угрозы, предупредить о наступлении или вывести предприятие из кризисной ситуации, которая является следствием низкого уровня его финансовой устойчивости.

Теоретические аспекты определения и обеспечения финансовой устойчивости предприятия исследовали в своих трудах такие отечественные и зарубежные ученые: Н. В. Алексеенко [1], Т. Г. Бень [3], В. З. Бугай [6], Т. А. Городня [8], Л. А. Лахтионова [10], Н. А. Мамонтова [11], В. И. Оспищев [13], В. М. Родионова [14], Ю. А. Русина [15] и др. Общие теоретические основы антикризисного управления предприятием отражали в своих трудах:

[1] e-mail: iruna_oleks@ukr.net
[2] e-mail: anzheli@ukr.net

И. А. Бланк [5], С. А. Бурый [7], Д. А. Довгань [9], Е. С. Минаев [2], В. М. Маховка [12], В. В. Шпачук [17] и другие. Однако, в экономической литературе мало внимания сосредоточено на антикризисном управлении финансовой устойчивостью, что соответственно актуализирует тему исследования.

В целом, потеря предприятием финансовой устойчивости негативно отражается на его деятельности и может привести к банкротству, если вовремя не принять необходимые меры. В частности, негативные стороны низкого уровня финансовой устойчивости предприятия проявляются в следующем:

– увеличивается зависимость от кредиторов, что соответственно уменьшает способность предприятия эффективно распоряжаться собственными финансовыми ресурсами;

– в условиях значительного объёма кредитов снижается способность предприятия своевременно и в полном объёме рассчитываться по своим обязательствам;

– увеличиваются финансовые расходы и уменьшается чистая прибыль, как весомый источник пополнения собственного капитала и повышения финансовой устойчивости предприятия;

– снижается инвестиционная привлекательность и конкурентоспособность предприятия;

– приводит к кризисному состоянию предприятия, которое может угрожать банкротством.

Учитывая основные негативные аспекты низкого уровня финансовой устойчивости предприятия, её повышение является весомой задачей и направлением антикризисного управления предприятием, имеющим целью выход предприятия из кризисной ситуации для улучшения деятельности в долгосрочном периоде.

Для того, чтобы содержательно подойти к определению основных приоритетных путей повышения финансовой устойчивости, следует раскрыть её сущность и выделить основные факторы влияния. В экономической литературе существует множество подходов к определению понятия "финансовая устойчивость предприятия", однако каждый из них по-разному определяет данную дефиницию. В частности, Ю.М. Тютюнник рассматривает финансовую устойчивость как способность предприятия стабильно функционировать, сохранять равновесие активов и пассивов в меняющейся экономической среде, что даёт ему возможность быть платежеспособным и инвестиционно привлекательным в долгосрочной перспективе в пределах нормального уровня риска [16, с. 351]. Учитывая это, ключевой особенностью финансовой устойчивости является обеспечение платежеспособности и инвестиционной привлекательности.

Т.Г. Бень [3, с. 55] определяет финансовую устойчивость предприятия как стабильность финансового состояния, что обеспечивается достаточной долей собственного капитала в источниках финансирования. Согласно этому, необходимо отметить, что финансово устойчивым является то предприятие, в котором собственный капитал занимает большую долю, чем заёмный капитал, в структуре источников формирования имущества.

Другой учёный М.Д. Билык связал сущность финансовой устойчивости предприятия с рациональным распоряжением его финансовыми ресурсами, что является гарантией наличия собственных средств, прибыльности и расширенного воспроизводства [4, с. 305]. Это позволяет утверждать, что ключевой характеристикой финансовой устойчивости предприятия является финансирование деятельности за счёт собственных средств и его прибыльная деятельность.

О взаимосвязи финансовой устойчивости предприятия с эффективностью формирования и использования финансовых ресурсов также отмечается в работе В.М. Родионовой и М.А. Федотовой. Авторы определяют, что финансовая устойчивость – такое состояние финансовых ресурсов предприятия, их распределение и использование, которое обеспечивает развитие предприятия на основе роста прибыли и капитала при сохранении платежеспособ-

ности и кредитоспособности в условиях допустимого уровня риска [14, с. 42]. Итак, учитывая это утверждение, финансовая устойчивость будет достигнута в условиях эффективности формирования и использования финансовых ресурсов, что позволит увеличить прибыль, повысить платежеспособность и кредитоспособность предприятия.

В.З. Бугай и В.М. Омельченко отмечают, что кроме эффективного формирования, размещения и использования финансовых ресурсов, финансовая устойчивость характеризуется оптимальной структурой активов, а также предусматривает удовлетворительные параметры деятельности предприятия [6, с. 36]. То есть финансово устойчивым является то предприятие, которое эффективно использует финансовые ресурсы, имеет оптимальную структуру активов и получает достаточные результаты деятельности.

Городня Т.А. [8], Лахтионова Л.А. [10], Мамонтова Н.А. [11] считают, что достижение финансовой устойчивости происходит в условиях превышения доходов предприятия над расходами, что способствует прибыльной деятельности. В частности, Н.А. Мамонтова отмечает, что финансовая устойчивость – это такое состояние предприятия, при котором обеспечивается стабильная финансовая деятельность, постоянное превышение доходов над расходами, свободный оборот денежных средств, эффективное управление финансовыми ресурсами, непрерывный процесс производства и реализации продукции [11, с. 6]. По мнению Л.А. Лахтионовой, финансовая устойчивость – это постоянное превышение доходов над расходами, что обуславливает получение прибыли, надлежащего уровня рентабельности, как ключевых условий финансово устойчивой деятельности предприятия [10, с. 221]. Т.А. Городня отмечает, что кроме характеристики финансовой устойчивости, которая предусматривает превышение доходов над расходами, она отражает эффективное использование денежных средств и бесперебойный процесс производства и реализации продукции [8, с. 202].

Учитывая вышеуказанные подходы, можно утверждать, что финансовая устойчивость предприятия – это характеристика его состояния, отражающая эффективное использование финансовых ресурсов, получение прибыли и превышение собственных средств над заёмными в источниках формирования имущества.

Учитывая содержание финансовой устойчивости предприятия, необходимо отметить её зависимость от ряда факторов. Так, Оспищев В.И. факторы влияния на финансовую устойчивость разделяет на внутренние и внешние. В контексте внутренних факторов автор выделяет операционные, инвестиционные и финансовые, а внешние факторы разграничивает на экономические, рыночные и другие [13, с. 219]. Не второстепенная роль в обеспечении финансовой устойчивости предприятия принадлежит внешним факторам, которые не контролируются со стороны субъектов хозяйствования, и трудно ими управлять. Что касается распределения факторов, которые подавал автор, стоит отметить операционные (неэффективный маркетинг, неэффективная структура текущих расходов, низкий уровень использования основных средств, неэффективный производственный менеджмент, высокий размер страховых и сезонных запасов), которые с одной стороны являются не достаточно весомыми в формировании финансовой устойчивости предприятия, а с другой стороны определяют эффективность формирования и использования финансовых ресурсов в ходе осуществления операционной деятельности, которая является ключевым источником формирования прибыли и собственного капитала.

Русина Ю.А. и Полозук Ю.В. факторы влияния на финансовую устойчивость разделяют по месту возникновения на внутренние и внешние, а по степени значимости – на факторы I уровня, факторы II уровня, факторы III уровня. К ключевым внешним факторам авторы относят: положение предприятия на рынке товаров и услуг; экономические условия хозяйствования; платежеспособный спрос потребителей; экономическую и финансово-кредитную политику законодательной и исполнительной власти; социальную и экологическую ситуа-

цию в обществе и тому подобное. Основными внутренними факторами являются: состав и структура имущества и финансовых ресурсов; размер оплаченного уставного капитала; структура продукции или услуг, которые выпускаются предприятием; отраслевая принадлежность предприятия [15, с. 92-93].

По нашему мнению, наиболее целесообразно разделять факторы влияния на внутренние и внешние, однако в контексте каждой группы стоит выделять стимулирующие и дестимулирующие факторы, что позволит более обоснованно подходить к определению путей укрепления финансовой устойчивости. В целом распределение факторов влияния на финансовую устойчивость отражено на рисунке 1.

В целом, финансовая устойчивость предприятия подвергается воздействию отдельных видов устойчивости, которые можно объединить по следующим признакам: влиятельность факторов (внутренняя, внешняя и общая устойчивость); временной признак (тактическая и стратегическая устойчивость); функциональная направленность (экономическая, социальная, организационная, технико-технологическая, маркетинговая, экологическая, ресурсная, инновационная, внешнеэкономическая) [1]. Каждый вид устойчивости отражает свое влияние на финансовую устойчивость предприятия и формируется на базе различных факторов. В общем, предприятие, которое является устойчивым по всем отображённым направлениям, характеризуется не только высоким уровнем финансовой устойчивости, а достаточной ликвидностью, платежеспособностью и конкурентоспособностью.

* разработано авторами

Рис. 1. Факторы влияния на финансовую устойчивость предприятия*

Учитывая наличие разновидностей устойчивости, а также подходов к ее толкованию, необходимо отметить, что финансовая устойчивость играет важную роль в развитии предприятия и обеспечения его экономического роста в долгосрочном периоде. Роль финансовой устойчивости проявляется в следующем:

– экономия финансовых ресурсов, уменьшает потребность в привлечении заёмного капитала и сохраняет финансовую независимость хозяйствующего субъекта;

– рациональное использование собственных финансовых ресурсов;

– повышение ликвидности баланса и платежеспособности предприятия в целом;

– обеспечение инвестиционной привлекательности ценных бумаг;

– выступает мотивирующим фактором внесения средств в уставный фонд;

– снижаются финансовые риски и повышается эффективность использования собственного и заёмного капитала.

Выявлению уровня финансовой устойчивости предприятия предшествует процесс анализа финансовых показателей. В результате анализа финансовых показателей можно выявить долю собственных и заёмных средств в источниках формирования имущества, а также определить наличие собственных средств в обороте. Наиболее целесообразно в процессе анализа финансовой устойчивости использовать такие показатели как: коэффициент финансовой независимости, финансовой зависимости, финансового риска, финансовой стабильности, долгосрочного привлечения заёмного капитала, маневренности собственного капитала и маневренности собственного оборотного капитала. В целом, для того чтобы предприятие считалось финансово устойчивым, необходимо, чтобы коэффициент финансовой независимости не был меньше 0,5. То есть, чтобы доля собственных средств в источниках формирования имущества была равной, или превышала 50%. В случае, если доля собственных средств в источниках формирования активов меньше доли заёмного капитала, можем считать, что предприятие является финансово неустойчивым и финансово зависимым от кредиторов.

Изучая теоретические аспекты влияния финансовой устойчивости на деятельность предприятия, можем утверждать, что её снижение может привести к возникновению кризисной ситуации. Соответственно, наличие кризисных явлений может привести к банкротству и ликвидации предприятия. Во избежание негативных явлений в деятельности предприятия и с целью повышения финансовой устойчивости, возникает потребность в осуществлении эффективного антикризисного управления, которое имеет целью предотвратить банкротство в условиях высокой степени риска. По мнению Д.А. Довгань под антикризисным управлением необходимо понимать эффективный менеджмент, который способен вывести предприятие из кризиса, восстановить платежеспособность, ликвидность, доходность и конкурентоспособность [9, с. 155]. Адаптируя этот подход к антикризисному управлению финансовой устойчивостью, можно говорить, что оно нацелено на увеличение объёма собственного капитала и повышение финансовой независимости предприятия в долгосрочном периоде.

Шпачук В.В. отмечает, что антикризисное управление – это управленческая система, которая направлена на поддержание устойчивого и стабильного состояния любой социально-экономической системы, имеет комплексный характер и способность быстро адаптироваться к условиям внешней среды [17]. Итак, антикризисное управление финансовой устойчивостью представляет собой совокупность всех управленческих мероприятий, которые нацелены на поддержание нормального уровня финансовой устойчивости в условиях воздействия различных факторов и адаптации к внешним условиям.

По мнению Бурого С.М. и Мацехи Д.С. антикризисное управление представляет собой совокупность всех действий менеджеров, которые направлены на все элементы организации с целью быстрого и своевременного реагирования на внутренние и внешние угрозы в усло-

виях стабильного развития предприятия [7, с. 21]. Учитывая этот подход, можно свидетельствовать, что антикризисное управление финансовой устойчивостью должно осуществляться не только в условиях, когда предприятие находится в кризисной ситуации, но и в условиях, когда предприятие является финансово независимым и устойчивым в целях предупреждения и предотвращения угроз внутренней и внешней среды . Подобный подход к толкованию антикризисного управления подают Минаев Е.С. и Панагушин В.П., которые говорят, что антикризисное управление должно ориентироваться не только на вывод предприятия из кризиса, но и должно быть направлено на предупреждение кризисных явлений в деятельности [2, с. 35].

Антикризисное управление как вид менеджмента, направленный на выявление, предупреждение и эффективное устранение возможных угроз, последствий кризиса с целью восстановления стабильной работы, рассматривает в своей работе Маховка В.М. [12, с. 31-32]. Подытоживая выше представленные подходы, можем отметить, что антикризисное управление направлено на раннее выявление противоречий предприятия с внешней средой или в его внутренней среде, учитывая отдельные бизнес-процессы предприятия с целью предотвращения кризисных явлений на предприятии.

Итак, на основе исследованных подходов, раскрывающих содержание антикризисного управления предприятием, можно говорить, что антикризисное управление, которое нацелено на обеспечение финансовой устойчивости, имеет целью выявить угрозы, причины снижения финансовой устойчивости, а также определить направления её повышения с учётом условий внутренней и внешней среды. Согласно этому, можно сформулировать основные цели антикризисного управления предприятием с целью повышения его финансовой устойчивости:

1) выявление угроз, которые существуют в направлении ухудшения финансовой устойчивости предприятия, с целью недопущения появления кризиса;

2) выявление определённых противоречий в направлении финансового обеспечения развития предприятия и их сглаживания;

3) изучение причин снижения уровня финансовой независимости предприятия с целью своевременного преодоления кризиса и обеспечения стабильности;

4) преодоление последствий кризиса на предприятии и изменение подходов к осуществлению финансовой деятельности;

5) вывод предприятия из кризиса, который стал следствием низкого уровня финансовой устойчивости хозяйствующего субъекта.

В общем, антикризисное управление предприятием должно осуществляться по ряду принципов, соблюдение которых даст желаемый результат. Согласно учений И. А. Бланка, выделяем следующие принципы антикризисного управления [5]:

– принцип готовности к реагированию – предприятие должно быть всегда готовым к любым изменениям с целью устранения угроз и последствий кризиса;

– принцип превентивного действия – заключается в постоянном предотвращении кризисных явлений;

– принцип комплексности принятых решений – все мероприятия в направлении недопущения или вывода предприятия из кризиса должны реализовываться комплексно;

– принцип оптимальной внешней санации – необходимо применять когда предприятие находится в кризисной ситуации и кроме привлечения помощи извне преодолеть её невозможно;

– принцип срочности – заключается в том, что необходимо своевременно реагировать на угрозы в возникновении кризисных явлений;

– принцип адекватности реагирования – все мероприятия необходимо разрабатывать в соответствии с имеющейся ситуацией, то есть к каждому виду угрозы необходимо адаптировать конкретные меры.

– принцип эффективности – заключается в том, что для выполнения антикризисных мер необходимо больше внимания уделять собственным финансовым ресурсам, а не заёмным средствам;

– принцип адаптивности – заключается в обеспечении гибкости всех мер с целью их адаптации к различным формам финансового кризиса;

– принцип приоритетности использования внутренних ресурсов – в процессе реализации антикризисных мер предприятие должно ориентироваться на собственные возможности и только в особых случаях обращаться за помощью к внешним сторонам;

– принцип альтернативности действий – с целью нейтрализации финансового кризиса, стоит просчитать все позитивные и негативные аспекты каждого из разработанных мероприятий и выбрать один альтернативный.

Учитывая представленные принципы антикризисного управления, можно представить основные положения антикризисного управления финансовой устойчивостью предприятия: 1) антикризисное управление финансовой устойчивостью необходимо проводить с момента создания предприятия, особенно с момента привлечения заёмного капитала; 2) антикризисное управление финансовой устойчивостью необходимо осуществлять с наименьшими затратами; 3) основной целью антикризисного управления финансовой устойчивостью должно стать повышение финансовой независимости и повышение эффективности деятельности; 4) при антикризисном управлении финансовой устойчивостью необходимо использовать такие методы, меры и инструменты, которые позволят решить финансовые трудности в текущем периоде, а также обеспечат финансовую независимость хозяйствующего субъекта в долгосрочном периоде.

На основе исследования теоретических подходов к определению и обеспечению финансовой устойчивости, а также изученных целей, принципов и положений антикризисного управления на предприятии, авторами разработано основные этапы антикризисного управления финансовой устойчивостью предприятия (рис. 2).

* разработано авторами

Рис. 2. Этапы антикризисного управления финансовой устойчивостью предприятия*

В процессе разработки антикризисной программы весомая роль принадлежит тем мерам, которые предполагается реализовать для избежания или преодоления кризисной ситуации. Согласно нашим исследованиям, все мероприятия антикризисного управления финансовой устойчивостью предприятия можно разделить на: 1) направленные на оперативное улучшение показателей финансовой устойчивости; 2) направленные на повышение уровня финансовой устойчивости в краткосрочном или среднесрочном периоде; 3) направленные на повышение финансовой устойчивости в долгосрочном периоде. К основным мероприятиям, направленным на оперативное улучшение показателей финансовой устойчивости, можно отнести: уменьшение текущей кредиторской задолженности по разным расчётам; инкассацию дебиторской задолженности; оптимизацию движения денежных средств; использование новых форм расчётов с контраагентами.

В процессе разработки мероприятий, направленных на повышение финансовой устойчивости в краткосрочном или среднесрочном периодах, необходимо больше внимания обратить на уменьшение объема краткосрочных и долгосрочных банковских кредитов. В этом аспекте основными антикризисными мерами являются: погашение краткосрочных кредитов; уменьшение объема долгосрочных кредитов; продажа или сдача в аренду основных средств, которые не используются в деятельности предприятия; продажа остатков производственных запасов; закрытие нерентабельных производств.

Антикризисные меры в направлении повышения финансовой устойчивости, ориентированные на долгосрочный период включают: уменьшение долгосрочных кредитов или пол-

ное их погашение; увеличение нераспределённой прибыли (уменьшение непокрытого убытка); увеличение зарегистрированного капитала; ускорение оборачиваемости оборотных активов; диверсификацию деятельности; продажу нерентабельных инвестиций; инвестирование средств в высокодоходные проекты.

Подытоживая вышесказанное, можно утверждать, что финансовая устойчивость является весомой характеристикой деятельности предприятия, определяет его финансовое состояние, инвестиционную привлекательность, конкурентоспособность, рыночную стоимость. Снижение финансовой устойчивости предприятия является залогом снижения экономического развития и повышает риск вероятности банкротства предприятия. С целью поддержания надлежащего уровня или повышения финансовой устойчивости предприятия в долгосрочном периоде необходимо осуществлять эффективное антикризисное управление. Антикризисное управление финансовой устойчивостью предприятия представляет собой совокупность мероприятий, инструментов и положений, которые нацелены на недопущение, своевременное преодоление или вывод предприятия из кризиса, который наступил в результате ухудшения уровня финансовой устойчивости и повышения финансовой зависимости от кредиторов. Таким образом, антикризисное управление финансовой устойчивостью имеет целью выявить угрозы, причины снижения финансовой устойчивости, а также определить направления её повышения с учётом условий внутренней и внешней среды предприятий.

Библиография

[1] Алексеенко, Н.В. (2009). Управление устойчивым развитием промышленных предприятий. *Економіка і організація управління: збірник наукових праць, 2 (6)*, 50–60.

[2] Минаев, Е.С., Панагушин, В.П. (1998). *Антикризисное управление: учебное пособие,* ПРИОР, 432 с.

[3] Бень,Т.Г., Довбня, С.Б. (2002). Інтегральна оцінка фінансового стану підприємства. *Фінанси України, 6*, 53-60.

[4] Білик, М.Д., Павловська, О.В., Притуляк, Н.М., Невмержицька, Н.Ю. (2005). *Фінансовий аналіз: навчальний посібник,* КНЕУ, 592 с.

[5] Бланк, И.А. (2006). *Антикризисное финансовое управление предприятием,* Эльга; Ника-Центр, 672 с.

[6] Бугай, В.З., Омельченко, В.М. (2008). Аналіз та оцінка фінансової стійкості підприємства. *Держава та регіони*. *Серія: Державне управління*, *1*, 34-39.

[7] Бурий, С.А., Мацеха, Д.С. (2006). *Антикризове управління та управлінські рішення – проблеми підприємств малого бізнесу: монографія,* ТОВ "Тріада-М", 93 с.

[8] Городня, Т.А., Мойсеєнко, І.П. (2008). *Економічна та фінансова діагностика: навчальний посібник,* "Магнолія 2006", 282 с.

[9] Довгань, Д.А. (2013). Антикризове управління як спосіб запобігання та упередження неплатоспроможності корпорації. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки, 3,* 152-156.

[10] Лахтіонова, Л.А. (2001). *Фінансовий аналіз суб'єктів господарювання: монографія,* КНЕУ, 387 с.

[11] Мамонтова, Н.А. (2006). *Фінансова стійкість акціонерних підприємств і методи її забезпечення (на прикладі підприємств харчової промисловості): автореферат дис. канд. екон. наук*, 16 с.

[12] Маховка, В.М. (2015). *Формування системи антикризового управління туристичними підприємствами: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)"*, 277 с.

[13] Оспіщев, В.І., Нагорна, І.В. (2009). Класифікація чинників впливу на фінансову стійкість підприємств, *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі і послуг: збірник наукових праць, 2(10),* 218-223.

[14] Родионова, В.М., Федотова, М.А. (2005). *Финансовая устойчивость предприятия в условиях инфляции*, Изд-во "Перспектива", 98 с.

[15] Русіна, Ю.О., Полозук, Ю.В. (2015). Економічна сутність фінансової стійкості підприємства та фактори, що на неї впливають, *Международный научный журнал, 2,* 91–94.

[16] Тютюнник, Ю.М. (2012). *Фінансовий аналіз: навчальний посібник,* Знання, 815 с.

[17] Шпачук, В.В. (2011). Сутність терміну "Антикризове управління", *Збірник наукових праць. Серія "Управління", 1,* Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Nvamu_upravl/2011_1/27.pdf.

РАЗРАБОТКА ПРОЕКТОВ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТ ИХ ВНЕДРЕНИЯ

Е. В. Потёмкина[1],
Н. И. Дзямулич[2],
А. И. Гордийчук[3],
Луцкий национальний технический университет, г. Луцк

В данной статье рассмотрены вопросы развития человеческого капитала через создание целевых программ, а также предложены некоторые методы оценки от их внедрения. Исследовано отечественную практику использования человеческого капитала, в результате чего выявлено, что у нас происходит обесценивание человеческого капитала, отток его за границу, где более оплачивается труд. Противоречия наемного труда и капитала в условиях растущей безработицы и бедности, резко обостряются и постепенно перерастают в социальный конфликт. Поэтому сегодня вопрос разработки новых подходов к развитию человеческого капитала с целью дальнейшего использования в отечественной экономике приобретает особое значение. Современная концепция управления человеческим капиталом заключается в повышении роли самого работника, в необходимости учета его мотивационных установок, умении направлять их на решение задач, что возможно используя программно-целевой подход (разработка проектов развития персонала). Стало быть, основой программного целевого подхода в управлении человеческим капиталом является то, что для достижения определенной цели разрабатывается специальная программа, определяются необходимые ресурсы, создается специальная организационная структура управления программой (программно-целевые службы). Подитожено, что развитие персонала является систематическим процессом, ориентированным на формирование работников, отвечающих потребностям предприятия, и, в то же время, на изучение и развитие человеческого капитала.

Исходя из этого, определено, что механизм оценки персонала и оценки достижения целей является основой разработки системы обучения и развития, при этом отмечено, что при отсутствии миссии, стратегии, бизнес-целей, и определения индивидуальных целей работников, начало построения эффективной системы оценки невозможен. Оценке подвергаются модели обучения и развития персонала. На примере опыта системы оценки трех компаний: SoftServe, Приватбанк и Фокстрот представлено несколько моделей оценки персонала компаний и их взаимосвязь с моделями обучения и развития. Так, оценка эффективности использования персонала осуществляется по результатам их труда, в связи с чем предложено использовать две группы показателей, а именно, прямые и косвенные.

Сделано выводы, что для эффективной деятельности предприятия стоит сместить акцент с материального на человеческий капитал: его формирование и развитие. Предложено вводить систему управления человеческим капиталом, которая основана на концепции человеческих ресурсов, и признает необходимость капиталовложений в формирование и развитие человеческих ресурсов. В связи с этим затраты, связанные с персоналом, рассматриваются уже не как расходы, а как инвестиции в человеческий капитал – основной источник прибыли. Эффективность вложения средств в развитие персонала определяется по завершению проекта, анализа полученных знаний, навыков, выработанных поведенческих установок и достигнутых результатов деятельности.

This article discusses the development of human capital through the creation of targeted programs, as well as some methods of evaluation from their implementation. The domestic practice of using human capital has been studied, as a result of which it has been revealed that we are devaluing human capital, outflowing it abroad, where its labor is paid more. The contradictions of hired labor and capital in the conditions of

[1] potyomkinlena@gmail.com
[2] antares.bravo@gmail.com
[3] a.hordiychuk@lntu.edu.ua

growing unemployment and poverty are sharply exacerbated and gradually develop into a social conflict. Therefore, today the issue of developing new approaches to the development of human capital with a view to further use in the domestic economy is acquiring special significance. The modern concept of human capital management consists in increasing the role of the employee himself, in the need to take into account his motivational attitudes, the ability to direct them to solve problems, program-target approach (development of personnel development projects). Therefore, the basis of the program's targeted approach to managing human capital is that a special program is developed to achieve a specific goal, the necessary resources are determined, and a special organizational structure for program management (program-target services) is created. On the basis of the analysis of three branches concerning the development of human capital, some aspects of the formation of programs for its development are proposed, as a result of the implementation of such an enterprise (industry, region, etc.) reaches certain management goals defined at the initial stage.

Based on this, it is determined that the mechanism for assessing staff and assessing the achievement of goals is the basis for the development of a system of training and development, while it is noted that in the absence of a mission, strategy, business goals, and determining individual objectives of employees, the construction of an effective evaluation system is impossible. The model of training and development of personnel is assessed. Based on the experience of the valuation system of three companies: SoftServe, Privatbank and Foxtrot, several models of personnel assessment of companies and their relationship with models of training and development are presented. Thus, the assessment of the effectiveness of the use of personnel is carried out based on the results of their work, and therefore it is proposed to use two groups of indicators, namely, direct and indirect.

Conclusions are drawn that for the effective operation of an enterprise it is necessary to shift the emphasis from material to human capital: its formation and development. It is proposed to introduce a system of managing human capital, which is based on the concept of human resources, recognizes the need for investment in the formation and development of human resources. In this regard, the costs associated with personnel are no longer being considered costs, but as investments in human capital – the main source of profit. The effectiveness of investments in the development of personnel will be determined after the completion of the project, analysis of the acquired knowledge, skills, developed behavioral attitudes and performance achieved.

На нынешнем этапе именно человек с присущим ей человеческим капиталом, является накоплением общественного богатства, поскольку он становится активным системообразующим фактором развития национальной экономики. Однако, как показывает отечественная практика, у нас происходит обесценивание человеческого капитала, отток его за границу, где более оплачивается его труд [1]. Противоречия наемного труда и капитала в условиях растущей безработицы и бедности, резко обостряются и постепенно перерастают в социальный конфликт. Поэтому сегодня вопрос разработки новых подходов к развитию человеческого капитала с целью дальнейшего использования в отечественной экономике приобретает особое значение.

Переход Украины к экономике знаний обусловил рост значимости инноваций, что, в свою очередь, привело к использованию различных методов управления развитием, которые основаны на сочетании различных технологий и обеспечивают предприятиям наиболее успешную и эффективную реализацию их коммерческих и других замыслов. Современные тенденции развития мировой и национальной экономики показывают, что одним из таких инструментов является применение методологии управления проэктами как таковой, что способна объединить интересы всех заинтересованных сторон с акцентом на человеческом капитале. На сегодняшний день уже сформировалось ряд научных школ и специализированных организаций, которые изучают проекты и управление ими. Значительный вклад в исследование данной проблемы внесли российские ученые Бушуев С., Воропаев В., Кочетков А., Никешин С., Шейнберг М. и украинские ученые – Аевз С., Москвин С., Файвишенко Л.; иностранные специалисты – теоретики и практики – немецкие Р.Гуча, С.Дворчек, В.Шройдтер; английские – М.Барнес, Е.Габриель, П.Морис и другие.

Несмотря на значительное количество публикаций по данной проблеме, многие вопросы требуют дополнительных исследований. В частности, применение инструментария проектного подхода в управлении человеческим капиталом предприятий для достижения его стратегических целей.

Особенностью методологии проектного подхода является то, что в его основе не безальтернативный план достижения поставленных целей, а проект с предусмотренными пунктами вариативного развития событий. На первый план при этом выходят привлечение, наличие и активизация человеческих ресурсов организации, выходя из действий которых можно двигаться к поставленным целям [1].

Проекты выполняются работниками, осуществляются с использованием ограниченных ресурсов, планируются, реализовываются и контролируются. Успешность проекта достигается только в том случае, если персонал будет иметь достаточную мотивацию для достижения его целей, а также зависит от того, насколько работники задействованы в процессе реализации проекта, понятны и прозрачны цели организации для них. Для этого менеджеры проекта должны организовывать и направлять деятельность большого количества людей, сотрудничать с людьми, которые материально заинтересованы в результатах проекта: поставщиками, администраторами, банкирами, подрядчиками, которые осуществляют работы по проекту или обеспечивают другие факторы, необходимые для функционирования проекта. Менеджеры должны также разработать и внедрить организационные структуры для эксплуатации проекта после его реализации, для того, чтобы он продолжал приносить выгоду. Если люди, которые работают над осуществлением проекта, имеют соответствующий опыт и навыки, только тогда они могут обеспечить достижение соответствующих целей. Это касается работников всех категорий.

Современная концепция управления человеческим капиталом заключается в повышении роли самого работника, в необходимости учета его мотивационных установок, умении направлять их на решение задач, что возможно используя программно-целевой подход (разработка проектов развития персонала).

Программность управления состоит в том, что оно осуществляется по схеме "цели – пути – средства". То есть, на основе целей устанавливаются пути и способы их достижения [2]. Пути достижения приводятся в соответствие с необходимыми затратами ресурсов и времени. Единство целей, путей и средств их достижения воплощаются в пределах программно-целевого подхода в программу действий, приводящих к достижению поставленных целей [3].

Стало быть, основой программного целевого подхода в управлении человеческим капиталом является то, что для достижения определенной цели разрабатывается специальная программа, определяются необходимые ресурсы, создается специальная организационная структура управления программой (программно-целевые службы). В результате реализации таких программ предприятие (отрасль, регион и т.д.) достигает определённых на начальном этапе целей управления.

Программа развития человеческого капитала – это система взаимосвязанных действий, включающих разработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации обучения, тренинга, формирование организационной культуры и является частью региональной программы развития [4]. Развитие персонала является систематическим процессом, ориентированным на формирование работников, отвечающих потребностям предприятия, и, в то же время, на изучение и развитие человеческого капитала [5].

Развитие человеческого капитала включает следующий комплекс мероприятий:

- профессиональное обучение;
- переподготовка и повышение квалификации персонала;

- ротация;
- делегирование полномочий;
- планирование карьеры.

Профессиональным развитием является процесс подготовки работника к выполнению новых производственных функций, заниманию новых должностей, решению новых задач. Цели развития персонала:

- повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач по функционированию и развитию предприятия;
- повышение эффективности труда;
- снижение текучести персонала;
- подготовка необходимых работников высшего звена;
- воспитание молодых, способных к изменениям, работников;
- достижение большей независимости на рынке труда;
- адаптация к новым технологиям;
- рост социальных качеств работников и их удовлетворенности трудом.

Мероприятия по развитию персонала:

- сохранение работоспособности;
- адаптация персонала к изменяющимся условиям;
- подготовка работников к выполнению сложных задач;
- организация психологической помощи работникам, работающим в условиях повышенного риска.

Основные принципы развития персонала:

- целостность системы развития, использования различного опыта видов и форм развития персонала;
- опережающий характер обучения и развития на основе прогнозирования научно-технического развития и условий развития предприятия;
- гибкость различных форм развития, возможность их использования на отдельных этапах развития;
- профессиональное и социальное стимулирование развития человеческого капитала;
- построение системы развития персонала с учетом конкретных возможностей предприятия, социально-экономических условий его функционирования;
- факторы, влияющие на необходимость развития персонала в современных условиях:
- конкуренция на рынке в условиях глобализации экономики;
- бурное развитие новых информационных технологий;
- системное, комплексное решение вопросов управления человеческим капиталом и стратегических задач на основе единой программы деятельности предприятия;
- необходимость разработки стратегии и организационной культуры восприятия;
- участие всех линейных руководителей в реализации единой кадровой политики и решения стратегических задач предприятия;
- наличие разветвленной специализированной сети консультационных фирм по разным направлениям развития персонала [5].

Программа развития персонала следует из стратегии развития предприятия, находящегося во взаимосвязи с целями развития региона и государства. Разработка целевых программ рассматривается как творческий процесс. Однако, исследования дают возможность констатировать, что программы должны отвечать определенным требованиям, а именно: быть актуальными (ориентир на выявление и решение ключевых проблем), цельные, прогнозируемые, реалистичные, контролируемые [6].

Проектный подход в управлении человеческим капиталом предприятия необходимо рассматривать в определенной последовательности, включающий: проект (стратегические цели

предприятия) – средства – ресурсы: материальные, трудовые (человеческий капитал), временные (ограниченные во времени).

Стоит заметить, что наши исследования касаются только влияния человеческого капитала на достижение целей проекта. Итак, главной целью проекта на предприятии является – определение общей стратегии деятельности предприятия. В ее основу положены такие показатели как: изготовление и реализация продукции, достижения заданного в целях предприятия уровня эффективности использования сырья и определенного коэффициента использования оборудования. Также при этом значительное внимание уделяется не только количественным параметрам, но и качественным характеристикам, а именно – уменьшению рекламаций по реализованной продукции.

Одним из путей эффективной реализации стратегических планов предприятия – является планирование, отбор, оценка персонала и формирование и эффективное использование их человеческого капитала. В этом разрезе должное внимание уделяется управлению карьерой работников; эффективной организации работ в обеспечении условий труда и социальных условий; управлению заработной платой и расходами на персонал.

Система управления человеческим капиталом не будет работать эффективно, если не будет разработана эффективная модель мотивации. Положительным подходом к мотивации проектной команды является следующее [7]:

1. Установление набора индивидуальных факторов мотивации.
2. Положительный климат в коллективе.
3. Возможность реализации творческого потенциала.
4. Четкое определение целей в работе.
5. Вознаграждение за вклад в общий результат.
6. Одинаковые возможности развития карьеры.
7. Обучение, которое делится на индивидуальное и общее. Суть последнего заключается в осуществлении коллективного обучения работников на рабочих местах, стажировке и проведении практикумов за рубежом.

Осуществление вышеперечисленных мероприятий положительно способствует развитию человеческого капитала, в свою очередь приводит к достижению поставленных стратегических целей предприятия.

При организации деятельности персонала необходимо учитывать следующую специфику человеческих ресурсов [8,9]:

- в управлении людьми приоритет отдается психологическим факторам, мотивации и стимулированию деятельности;
- реакция людей на управленческие решения эмоциональная;
- человеческие ресурсы способны к постоянному развитию;
- процесс взаимодействия между организацией и человеческим ресурсом является двусторонним;
- человеческая деятельность требует мотивации, целеустремленности и самореализации;
- эффективность использования человеческих ресурсов при неправильной организации снижается быстрее эффективность других ресурсов;
- вложения в человеческий ресурс дают гораздо больший эффект чем вложения в другие виды ресурсов.

Успешное применение программно-целевого метода управления требует также от руководителей предприятия идеологии и технологии программно-целевого управления; разработанности методических средств анализа и программирования; наличие мотивации, методических средств анализа ситуации, разработки целевых программ.

Следовательно, в условиях переходного периода к рыночной системе господа-рения сохраняются общие предпосылки использования программно-целевого подхода: преодоле-

ние целевой ограниченности в решении проблем развития предприятия; необходимость достижения кардинальных сдвигов в экономической сфере, касающиеся развития и воспроизводства персонала; учета ряда новых факторов, обусловленных особенностями переходного периода.

Оценка эффективности использования персонала осуществляется по результатам их труда. Стоит заметить тот факт, что простоте проявления подвергаются результаты деятельности для категории рабочих, сложности – для руководителей и специалистов. В связи с этим используют две группы показателей, а именно [10]:

- прямые (или количественные) – легко измеряются, подвергаются достаточно объективной количественной оценке и всегда устанавливаются заранее. На их основе определяется степень достижения поставленных целей;

- косвенные – характеризуются факторами, которые невозможно количественно определить, однако, они влияют на результаты деятельности, давая характеристику работнику критерия, основанные на представлениях о том, как необходимо выполнять должностные обязанности и функции.

Этапы оценки:

1. Описание функций, осуществляемых работником в программе развития.
2. Определение требований, которым должен соответствовать работник, после внедрения программы.
3. Оценка по критериям соответствующей категории работника.
4. Расчет общей оценки для предприятия.
5. Сравнение с эталоном.
6. Оценка уровня работника.
7. Доведение результатов оценки к работнику.

Непосредственное участие в оценке персонала берет линейный руководитель через ответственность за объективность и полноту информационной базы, необходимой для текущей оценки. Технология оценки персонала после внедрения программ их развития должна соответствовать определенным требованиям и удовлетворять соответствующие условия, а именно:

- объективности, то есть, быть независимым от частного мнения или отдельных суждений;

- надежности – поддающимися влиянию ситуативных факторов (погоды, настроения, прошлых успехов и неудач, возможно, случайных);

- достоверности деятельности – оценивать реальный уровень владения навыками по успешности выполнения своих обязанностей;

- с возможностью прогноза – виды деятельности и до какого уровня работник способен потенциально стремиться или развиваться;

- комплексности – оценивается не только отдельный работник, но и организационная культура в целом;

- процесс оценивания и критерии оценки должны быть доступны не узкому кругу работников, а понятны и оценщикам, и наблюдателям, и самим оцениваемым (то есть, обладать свойством внутренней очевидности)

- проведение мероприятий по оценке целесообразно "встраивать" в общую систему работы с персоналом для содействия развитию и совершенствованию.

Определение механизма оценки персонала и оценки достижения целей является основой разработки системы обучения и развития. Стоит заметить, что при отсутствии миссии, стратегии, бизнес-целей, и определения индивидуальных целей работников, начало построения эффективной системы оценки невозможен. Оценке подвергаются модели обучения и развития персонала. Для полноты результатов исследования представим несколько моделей оценки персонала компаний и их взаимосвязь с моделями обучения и развития. В качестве

примера, осветим опыт системы оценки трех компаний: SoftServe, Приватбанк и Фокстрот [11,12,13].

Для компании SoftServe характерным является тот факт, что составление самообучающихся планов происходит в результате оценки персонала, которая включает:

- оценку выполнения (оценка основных компетенций (core compe-tencies) и функциональных компетенций)
- определение уровня владения иностранным языком (тестируется в языковой школе)
- дополнительный критерий (выбирается в соответствии с профессионального сообщества (competence group), в которую входит работник, и может состоять из внутреннего тестирования и прохождения сертификационных экзаменов внешних вендоров, таких как Project Management Institute, Microsoft, Sun, Cisco).

В результате работник набирает определенное количество баллов по каждой составляющей. В соответствии с тем, сколько баллов и в какой составляющей не хватает для перехода на следующий карьерный ступень, определяется тематика и формат обучения. По результатам проведения оценки персонала состоит учебный план, формируются учебные группы, для которых организуется и проводится обучение в "SoftServe University".

Пример использования инструмента оценки как инструмента обучения и развития в компании Фокстрот. "Тайный покупатель" (mystery shopping) – известный подход к оценке работы продавцов-консультантов и других категорий персонала, непосредственно контактирующих с клиентом, в компании Фокстрот переориентирована из инструмента оценки в инструмент развития.

Компанией был разработан профиль сервиса – описано нормы и стандарты обслуживания. Каждый работник компании знакомится с существующими нормами после завершения двухнедельного курса изучения стандартов обслуживания и изучения товаров, после чего сдает экзамен. Если результат экзамена является положительным, то работника допускают к обслуживанию клиентов и оценивают по программе "тайный покупатель". Результаты оценки – индивидуальные и доступные директору магазина, в котором работает работник. Компанией определено, что результаты оценки по программе "тайный покупатель" является реальной возможностью для работника рассматривать руководителю вопросы дальнейшего развития направления. Программа выполняет частично роль оценочного, однако преобразована из чисто оценочного такую, что используется как инструмент обучения и развития. Введение такой системы обслуживаемого внешним провайдером, требовало значительных усилий (компания Фокстрот уже долгое время работала с одной компанией, проводит программу "тайный покупатель" в сети). Сначала программа воспринималась с недоверием, были случаи отказа от учета результатов программы. Однако после того, как было представлено 10 лучших и 10 худших магазинов по результатам программы "тайный покупатель", а затем проведено корреляцию между результатами оценки и уровню продаж, директора поняли, что результаты "тайного покупателя" необходимо использовать для того, чтобы находить слабые места и факторы, ограничивающие или снижают уровни продаж.

На сегодня результаты оценки направления существенно влияют на заработную плату вертикали розничной торговли. Показатели являются лучшими на территории Восточной Европы.

В восприятии бренда появился пункт "сеть с качественным обслуживанием". Модель обучения предполагает серию тренингов для различных квалификационных уровней в соответствии с компетенций. Стоит заметить, что компетенции определены ключевыми для работников компании, полностью соответствуют ценностям компании. Структура обучения определяется ценностями компании и имеет место взаимосвязь между успехом компании и соблюдением всех ценностей. Также соблюдение ценностей компании усиливает систему обучения и развития, что, в свою очередь, положительно влияет на результаты продаж.

Оценке эффективной деятельности магазина является уровень продаж. Оценка персонала происходит второй показателям: оценка уровня знаний товаров; результаты "тайного покупателя" (рассмотрено выше).

Оценка эффективности обучения персонала проводится по ключевым показателям, которые известны менеджерам по персоналу и сформированные из различных показателей:

- показатель, который должен снижаться – соотношение затрат на персонал и оборота компании;
- показатель, который должен расти – соотношение оборота компании и численности персонала.

Для оценки результатов системы обучения показатели "тайного покупателя" практически не используются, поскольку учебные группы могут формироваться из сотрудников различных магазинов и постоянно отслеживаться и эффективность тренера через анализ показателей тысяч работников оценить сложно. Эффективность тренингов и качество проведения тренингов оценивается на внутреннем уровне по направлению деятельности персонала.

В основе оценки эффективности программ обучения и развития сотрудников ПриватБанка лежит простота, понятность и доступность. Исходя из стратегического направления компании, которой является продажа, была разработана система рейтингования. В зависимости от объема и видов продаж, каждому работнику начислялись бонусы. В соответствии с этими бонусов происходило рейтингование работников. В ПриватБанке определено: если по рейтингу работник дважды попадает в 3% худших, то его ожидает увольнение.

Во-первых, этот подход использован при разработке системы наставничества, которую стартует ПриватУниверситет. Система состоит в том, что лучшие из 3% становятся наставниками худших 3%. Премией наставников есть 50% от роста уровня бонуса их подчиненных.

Стоит заметить, что бонусная система базируется на программе "Бонус +", в рамках которой работник может использовать бонусы в сети фирм-партнеров программы. Кроме такой системы оценки бонусами, каждый работник должен пройти набор обязательных тестов, заложенных в систему дистанционного обучения. Результаты тестирования используются для:

- оценки эффективности работы тренеров, то есть, чем выше баллы их слушателей, тем выше профессиональный уровень тренера;
- комплексной оценки работника – при принятии решения о переводе работника на другую должность каждый менеджер получает результаты его тестирования и информацию о месте работника в рейтинге.

Для себя ПриватУниверситет показателями эффективности определил [14]:

- % выполнения учебных программ;
- оценки обратной связи в различных формах проявления.

Исследования показали, что наиболее эффективным методом управления человеческим капиталом является его оценка персонала по критериям профессиональной успешности. Предложенная методика применяется при отборе персонала, планировании и текущем контроле их деятельности, подготовке и повышении квалификации работников, формировании, подготовке резерва для руководящей должности, совершенствовании системы льгот, условий труда и тому подобное.

Оценку персонала чаще всего связывают с оценкой их квалификации, проверкой профессиональных знаний, аттестацией. Она может проявляться в различных формах в зависимости от целей системы управления персоналом организации. Цели могут быть, следующими:

- оценить профессиональный уровень и компетентность кандидатов на должность на этапе подбора персонала;

- оценить профессиональный уровень, управленческий потенциал кандидатов в резерв организации на стадии его формирования;

- оценить уровень профессиональных знаний, управленческих навыков работников при формировании программ обучения и развития;

- провести аттестацию персонала на предмет соответствия должности.

Программа развития человеческого капитала способствует повышению результативности мероприятий по повышению квалификации, является первоочередной задачей службы управления персоналом и вытекает из его стратегии.

Предложенные методы применяются для оценки человеческого капитала работника и его психометрических характеристик, однако, некоторые из них могут использоваться для оценки общего человеческого капитала.

Для оценки творческой составляющей человеческого капитала применяют метод экспертных оценок, а именно: формируется система критериев и показателей, по которым будет проводиться оценка и экспертным методом определяется значимость (в% или относительных величинах) каждого показателя (но так, чтобы сумма коэффициентов значимости составляла 100% или 1).

Итак на основе проведенных теоретических и аналитических исследований можно сделать выводы, что в период рыночных трансформаций для эффективной деятельности предприятий в достижении целей необходимо применять проектный подход. Поскольку без человека ни одна организация не способна достичь своей цели и вообще существовать, их ценность как фактора успеха постоянно растет, то основной стоит акцент сместить с материального на человеческий капитал: его формирование и развитие.

Для этого на предприятиях необходимо вводить систему управления человеческим капиталом, которая способна обеспечить конкурентоспособность и долгосрочное развитие организации. Данная система основана на концепции человеческих ресурсов, признает необходимость капиталовложений в формирование и развитие человеческих ресурсов. В отличие от концепции управления персоналом, данная концепция оправдывает экономическую целесообразность расходов, связанных с привлечением более качественной рабочей силы, ее непрерывным обучением, поддержкой в работоспособном состоянии и созданием благоприятных условий для выявления и реализации личностных возможностей и способностей с последующим их развитием. В связи с этим затраты, связанные с персоналом, рассматриваются уже не расходы, а как инвестиции в человеческий капитал – основной источник прибыли [15]. Эффективность вложения средств в развитие персонала будет определена только после завершения проекта.

Кроме того, целесообразно уделить особое внимание оценке эффективности обучения на основе анализа полученных знаний, навыков, выработанных поведенческих установок и достигнутых результатов деятельности.

[1] Логвін В., Набой С. Проект як засіб методичної роботи. – *http://www.ippo.edu.te.ua /files/metod_work/structure_mw/21_proekt_jak_zasib.pdf*

[2] Райзберг Б. А. (2003). *Курс управления экономикой* / Б. А. Райзберг. – С.-П.: Питер, – 358 с.

[3] Пащенко О. П. (2010). Цільовий підхід в управлінні підприємствами харчової промисловості: суть, особливості та значення / О. П. Пащенко // *Вісник ЖДТУ*. – 2010. – №1(51) . – С. 54–59.

[4] Указ Президента України "Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 рр. від 01.02.2012 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: *http://zakon4.rada.gov.ua/ laws/show/45/2012/paran8#n8*

[5] Гуськова Н. Д., Коваленко Е. Г., Кормишкина Л. А. и др. (1999). Программно-целевое регулирование социально-экономического развития регионов / Н. Д. Гуськова, Е. Г. Коваленко, Л. А. Кормишкина и др. – *Саранск: Изд-во Мордов. ун-та*, 1999. – 140 с.

[6] Лукашевич В. В., Митрякова О. Л. Программно-целевые аспекты стратегического управления персоналом полиграфических предприятий / В. В. Лукашевич, О. Л. Митрякова // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: *http://www.bestreferat.ru/referat-96311.html*

[7] Гордеева И.А. (2008). Законы принципиальной жизнеспособности проектной команды // *Радіоелектронні і комп'ютерні системи.* – 2008.– № 1. – С.192-196.

[8] Верба В.А. (2009). Передумови успішної реалізації проектів розвитку // *Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ*.– №3(19), 2009 с.34-39.

[9] Верба В.А., Загородніх О.А. (2000). Проектний аналіз: Підручник. – *К.: КНЕУ,* 2000. – 322 с., С. 30-74.

[10] Чистов С. М., Никифоров Т. Ф., Куценко Ю. Т. та ін. (2000). Державне регулювання економіки: [навч. посібн.] / С. М. Чистов, Т. Ф. Никифоров, Ю. Т. Куценко та ін.– *К.: КНЕУ,* 2000. – 316 с.

[11] SoftServe University: як побудувати найбільший корпоративний IT-університет в Україні. (2016). *https://www.itcp-ua.com/single-post/2016/06/14/SoftServe-University*

[12] Оцінка системи мотивації персоналу ПАТ КБ "ПриватБанк" *http://www.managerhelp.org/hoks-246-1.html*

[13] Унікальні моделі корпоративного навчання і розвитку персоналу дослідження Львівської бізнес-школи УКУ *http://www.management.com.ua/tend/unique_models.pdf*

[14] Дерябина М.А. (2001). Корпоративное управление в переходной экономике / М.А.Дерябина // *Общественные науки и современность*. – 2001. – № 5. – С. 39–46.

[15] Федулова Л. І., Сокирник І. В., Стадник В. В. та ін.(2004). *Менеджмент організацій:* [підручн.] / Л. І. Федулова, І. В. Сокирник, В. В. Стадник, М. А. Йохна, О.С. Новикова, Є. Г. Рясних. – *К.: Либідь*, 2004. – 448 с.

DEVELOPMENT OF UKRAINIAN ECOLOGICAL ENTREPRENEURSHIP IN CONDITIONS OF DEEPENING EUROPEAN INTEGRATION PROCESSES

Ph. D. in Economics, Associate Professor of International Economic Relations and Project Management Department
Lesya Ukrainka Eastern European National University,
Ukraine, Skorokhod Iryna[1]

In recent decades, the development of international relations is due to the growth of globalization processes in economic sphere. However, significant technology advances and the subsequent using of the results in business, along with positive ones, also have negative consequences, such as, a environmental deterioration. That is why the priority task for today is the environmental business development in Ukraine, using the experience of the EU countries. So, the study of the environmental aspect of integration processes has became relevant today.

In this article, the essence, factors and directions of ecological enterprise are disclosed. The European experience in green business development is presented. Conditions of ecological enterprise in Ukraine are determined. The ecological entrepreneurship in Ukraine and the impact of European integration on these processes are described.

Introduction. The transition of socio-economic relations and activities in the field of environmental protection to the principles of sustainable development implies active involvement of the society in order to achieve balanced development. A prerequisite and an important component of further socio-economic and environmental development of society is environmental business.

Materials and methods. The modern economists explored the following ideas about sustainable development, ecological, "green" economy, ecological entrepreneurship, environmental education: Bazilevich V.D., Burkinsky B.V., Galushkina T.P., Heyets V.M., Grinov L. S.S., Walter D., Melnyk L.G., Reutov V.E., Shevchuk V.Ya., Shohan G.I. and others. They examined the actual ecological-economic theory problems, developed the methodological and conceptual foundations of sustainable development, highlighted the modern economic and ecological management paradigms, grounded the place of the "green" economy and economic education in the context of global transformational shifts. However, implementation of this topic, despite its thoroughness and relevance, does not adequately reflect the peculiarities of the environmental business development considering European experience.

The aim of the article is studying main conditions and financial possibilities for environmental business development in Ukraine. In the article some approaches are widely used, they are methods of analysis and synthesis, deduction and induction, observation, formal characterization, comparison.

Research results. The ecological focus on business activity is the necessary conditions for improving the ecological state, resolving the problems of natural resources rational use and increasing the well-being of citizens in Ukraine. To ensure the environmental orientation of innovative economy development, a sufficient level of motivation for the ecologization of innovation enterprises activity of various economy sectors and society as a whole is required [1].

[1] skorokhodiryna1@gmail.com

The popularity of the "green" business is rapidly increasing in the world, the concept of its management is significantly changing. Thus, in the economically developed countries of the world, the main programs are directed, for example, not to the commissioning of treatment equipment, but to the creation of environmentally friendly technologies. This indicates a tendency to increase interest, activation of companies initiatives and other organizations in implementing strategies for responsible business conduct [2].

Ecological entrepreneurship is an activity carried out on an environmental market, aimed at making profit through satisfaction of social needs in environmentally friendly living conditions. In the environmental market, entrepreneurs have to take into account not only their immediate benefits, but also the benefits that they bring to the environment.

By the EU Commission, ecological enterprise is defined as the production of goods and the provision of services for measuring, preventing, limiting or eliminating environmental damage, waste disposal and noise reduction, as well as environmentally friendly technologies minimize using of raw materials and pollution [3].

According to the appointment of an environmental market, Portnov A.V. distinguishes between two groups of activities (two levels) in the field of environmental entrepreneurship:

1) activities aimed at eliminating the negative effects of human economic activity;

2) replacement of environmentally hazardous goods with environmentally safe (is an innovative approach, based on a new type of ecological and economic thinking, the main principle of which is the prevention of environmental damage) [4].

Researchers distinguish the following key sectors of environmental entrepreneurship at the beginning of the 21st century:

1) entrepreneurship, which provides an environmental effect as a by-product; targeted environmental production (means of protection, environmentally friendly products, etc.);

2) production and conservation of energy;

3) expert and consulting technologies [2].

The attributes of environmental business are:

- dominance of the environmental benefits in the total value of goods;
– satisfaction of environmental needs (from the standpoint of consumers);
- receiving income from the "implementation" of environmental utility (from the position of entrepreneurs);
– resources of the ecological system are considered as factors affecting the needs of consumers [5].

In the world, the main types of environmental business are the production of equipment for monitoring environmental pollution, air and water purification, saving and preservation of resources, collection, recycling and waste disposal. There is an increasing demand for organic food, environmentally friendly furniture, household chemicals, building materials, and engines for automobiles. It promotes the development, distribution and active using of environmentally friendly industrial and agricultural technologies. Actual and profitable business is collecting, sorting, processing and utilization of industrial and domestic waste [6].

The growth of ecological business is connected with the environmental projects investment, the realization of which is aimed at preventing (minimizing) the negative impact on the environment.

Environmental business have to comply with the general principles of a market economy, provide sustainable profits, have a rich and stable market. The ultimate goal of the "green" business is to create a stable system, which covers not only the operating costs associated with the ongoing execution of works, the provision of services, but also the possibility of investing in resource and energy saving projects [7].

In practice, prices for environmental products, as a rule, are higher than for similar goods and services of "non-ecological" nature. This is because the production of such products requires

significant costs(for example, the purchase of environmentally friendly technologies, the purchase of the latest equipment, etc.)

Ecological business is quite attractive in the developed countries of the world . There are more than 10 thousand companies belonging to the field of environmental business in the EU countries. Ecological products maintain strong positions in all economically developed countries, both in the production of industrial goods (cleaning equipment, eco-technology, new materials, eco-technologies, etc.), as well as in the production of consumer goods. The share of environmental entrepreneurship in the GDP of the G7 countries is estimated at 10-24%. The annual volume , according to experts, in Germany – 20, France – 10 billion US dollars. The market for environmental services in the countries of Eastern Europe is estimated at $ 20 billion, while in the Czech Republic, Hungary, and Bulgaria -over $ 600 million [8].

Ecological entrepreneurship in Ukraine began to emerge from the 80's of the XX century. The need to eliminate of harmful effects of environmental disasters led to intensification of activities for the purification of contaminated soils, reservoirs, groundwater, laying, restoration of afforestation, and the restoration of terrestrial and aquatic ecological systems. In recent decades advisory services, such as environmental consulting, monitoring, auditing, insurance, certification have begun to be introduced.

It should be noted that the market of environmental goods and services in Ukraine is developing extremely slowly, there is no effective mechanism for entrepreneurship in environmental protection. It is necessary to create a flexible mechanism for interaction between environmental and market structures, to ensure material interest and to support entrepreneurial activity by the state in order to attract entrepreneurs to the development of ecological business.

Further development of entrepreneurship in Ukraine without sufficient consideration of environmental factors can lead to an even greater burden on the environment. Under such circumstances, the main direction of maintaining the integrity of the ecological and economic system is the implementation of effective environmental measures, among which – the active development of various forms of entrepreneurial activity of the ecological direction [9].

There are some factors that encourage the development of environmental business in Ukraine:

- strengthening of international and national environmental standards;
- development of ecological markets of goods and services;
- increased interest of consumers in obtaining environmental goods and services, and manufacturers in the production of competitive products, taking into account the environmental component;
- improvement of state regulation of environmental entrepreneurship in the regions [7].

Enterprises in the "green" business in the long run can get significant competitive advantages, including:

- business reputation and image improvement;
- increase of investment attractiveness;
- increase of motivation for introduction of innovations;
- better, safer working and living conditions for workers;
- increase of trust on the part of consumers, shareholders;
- saving production, sales of products, provision of services, recycling and disposal of waste;
- rational use of resources and energy;
- reduction of environmental risks;
- absence or reduction of the amount of environmental fines.

Effective investment and innovation policy in the environmental sector will stimulate Ukrainian businesses to implement environmentally-oriented investments and can intensify the development of the environmental market for goods and services. It is necessary to create an

effective system based on the strategically beneficial interaction of natural resources, local authorities, population and ecologically oriented business.

One of the main features for the modern eco-business is development of an environmentally-friendly, fast-growing market that actually covers all areas of production of goods and services.

In general, the market for environmental goods and services includes:

-research of the natural resources potential of the environment (collection and processing of information, analysis of the state and forecast of the use of nature, implementation of environmental monitoring, environmental inventory);

- works and services on reclamation and reproduction of the natural environment;
- environmental, resource-saving technology and technology;
- environmental works and services;
- environmentally friendly consumer goods.

The production and sale of environmental goods and competitiveness are largely dependent on public opinion. Therefore, enterprises must shape their image through various promotions, sponsorship, press releases and information materials on their activities, reports, press conferences, presentations, etc.

Private enterprises response to the requirements and changes in demand for the environmental goods market the most sensitive and active, because they are independently responsible for their economic situation.

A distinctive feature of an entrepreneur is that he always is in search of changes, responds to them and uses them as a chance. Entrepreneurs need to deliberately look for sources of innovation, the reasons for them, and predict the possible implications of their implementation.

Today, environmental business is developing, mainly in the following areas:

- manufacturing, installation and exploitation of environmental (cleaning) facilities;
- development and implementation of environmentally friendly technologies; – production of environmentally friendly products; processing, transportation and disposal of waste;
- environmental technologies, products and waste trade;
- energy conservation, conservation of land resources;
- water, air control, eco-audits and eco-expertise;
- ecotourism, ecological medicine and occupational safety;
- information technology.

Work in the market is usually complicated and at the same time stimulated by a competitive struggle. This is especially true of the market for environmental goods.

Taking into account the current trends and prospects for the development of modern entrepreneurship, we should note that now appropriate conditions are necessary for the formation and development of environmental business in Ukraine.

The economic conditions of entrepreneurship are such ones, that multisubjective (private, collective, state, cooperative) owners operate in a society . This will facilitate the freedom of entrepreneurship, the ability to take decisions on the use of property, products and profits at your own risk. In this regard, the creation of economic conditions in our country includes denationalization and privatization of property, demonopolization of economic activity.

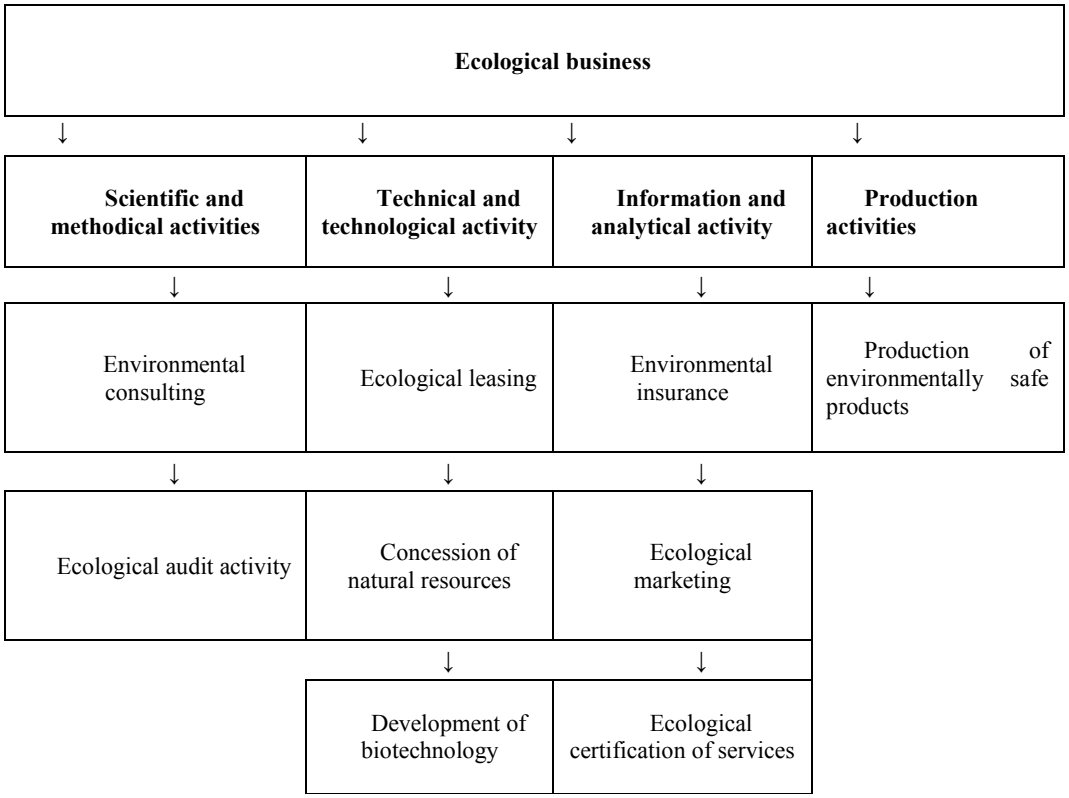
Political conditions are determined by the stability and democratization of social life in Ukraine. This can be achieved by giving all business entities the guarantee of preserving their property, excluding the possibilities of nationalization, expropriation. Authorities must protect all types of property, including intellectual property (inventions, innovations, new organizational methods), and create a favorable business climate through appropriate tax, credit, customs and other policies.

Institutional conditions determined by measures taken by the state to form new ones, eliminate old ones or transform existing property, labor, financial, social and other economic institutions.

The institutional environment is determined by the availability of the necessary institutions and organizational structure that would be able to provide and maintain the effective functioning of business entities under the new conditions [10].

Legal conditions include creating a regulatory framework for entrepreneurship and its legal protection. In 1991-1992, a number of laws were adopted in Ukraine, which formed the organizational and legal basis for the development of entrepreneurship in the context of the formation of a market economy system. The most important among them are the Laws of Ukraine "On Entrepreneurship", "On Securities and Stock Exchanges", "On Business Associations", etc.

Areas of development of environmental entrepreneurship are presented in Fig. 1



Source: [11].

Fig.1. Areas of development of ecological enterprise

Social conditions of entrepreneurship are to create a favorable psychological climate among the population. In this regard, we have many more problems, as the lives of several generations took place in conditions that created a negative attitude to entrepreneurship. Thinking is conservative and can not be changed in a moment.

Consequently, business should play in crisis and post-crisis economy an important role of system creation, and its sustainable development is strategically important task.

The need for marketing research in the process of environmental modernization of the production system may arise during studying of proposals for the modernization of individual technological systems, units, production units and treatment facilities, based on the global trend of

replacing obsolete "dirty" production models, increasing the capacity of production of environmental (treatment) equipment, ecologization of existing production and technological systems.

Experts believe that if an environmental audit establishes the diagnosis of environmental health of the enterprise according to certain parameters, assesses the possibilities of environmental improvement of the enterprise, ecological marketing offers and provides the necessary technological and managerial decisions, then environmental engineering determines the regimes of the improvement of life support systems of the enterprise. Engineering is engineering and economic activity, which is aimed at feasibility study of a complex of measures for the environmental modernization of production with the necessity of preliminary technological research on pilot (experimental) equipment, for example, a treatment plant. The purpose of eco-engineering may also be a pre-investment environmental assessment of project proposals. The classic examples of environmental engineering are the assessment of the impact of the projected objects on the environment, the environmental justification of investment projects, the assessment of environmental risks in the design of organizational schemes [12].

In the conditions of economic reform, the lack of funds, environmental engineering of production modernization should be conducted at the sectoral or corporate level. These important problems should be addressed by profile structures. The choice of corporate representative enterprises is based on the recommendations of corporate experts so that they have the distinctive types of technological systems and the distinctive technical level or the state of production.

Thus, environmental engineering of production modernization during the economy reform process consist in its implementation in individual enterprises of particular industry and then its spread to other corporate enterprises on priority-setting principle.

Consequently, not only the commercial result is achieved, but also social, as the quality of society's life significantly improves [13].

Due to the widespread adoption of the ISO 14000 standards, not only in economically developed countries but also in transition economies, as well as due to the voluntary adoption of these standards by many enterprises and corporations, certification has become one of the conditions for access to international markets, increasing investment attractiveness and success in the competition. The European Union has stated its intention to admit only certified products to the European market in accordance with ISO requirements. In this regard, domestic products suppliers to the world market, as assessed by Western experts, can incur financial losses valued at about 20% of profits unless they are certified in environmental management [14]. A significant and permanent increase in the number of companies, that undertake commitments to create a certified environmental management system, indicates that the certification is an effective market mechanism and direction of business sector environmentalization.

Environmental leasing subjects are the main means used to control the emissions clean-up system, wastewater discharges, drinking water, etc. Traditionally, leasing operations in Ukraine are used in industry, agriculture, and transport. The implementation of environmental leasing in Ukraine is just starting up.

World experience shows that environmental leasing services provide a real opportunity to solve many environmental problems with minimal initial investment. Through leasing of the latest technologies and modern equipment, the following issues are successfully solved: energy saving; rational use of natural resources; processing and utilization of domestic and industrial waste; reducing the negative impact of existing industries on the environment.

Environmental consulting is a specific direction of environmental business. As a rule, it is carried out by special consulting structures with the appropriate license and the necessary human resources. Among the services of such companies may be: environmental auditing, environmental expertise, environmental business planning, methodological support for investment projects, etc.

[13]. It should be noted that this activity on the scale of business risks is one of the least risky. Activity of such structures results in reducing destructive impact on the environment, increasing the enterprises profitability, saving resources, reducing waste.

Concessional relations in the environmental management are still underdeveloped, but there is sufficient foreign experience in this regard that can be implemented in Ukraine.

Environmental insurance is created at the financial expense of economic entities to compensate for damage to the environment caused by emergencies. This type of environmental business is still not developed in Ukraine, but foreign experience shows that this entrepreneurship sector is the most profitable as well as risky [15, p. 60]. This is particularly true for environmental landfill insurance. Companies engaged in this type of activity form the so-called insurance funds at the expense of emitters and thus provide environmental protection. Environmental insurance is subject to entities that are environmental risk bearers.

Nowadays the legislative framework and, in accordance with it, the environmental business stimulation system, is still ambiguous in Ukraine. Meanwhile, in the EU countries, there is already an experience of intensifying the state and entrepreneurs efforts on the environment state through regulatory and market mechanisms.

We can note that the economic mechanism of entrepreneurship environmentalization ("greening") must meet the basic requirements:

- include a significant amount of government orders;
- use leverage of preferential credit and taxation; price policy;
- form target sources of environmental business support;
- actively use the possibilities of external financing mechanisms.

The main prerequisite for the development of "greening" entrepreneurship is that it should be implemented to the current system of government power. Consequently, the establishment and development of environmental business is possible only with the assistance of the state.

Important role in this process should be played by the state support mechanisms in accordance with those existing in the EU. The latter may provide target orders at environmentally hazardous enterprises, consulting and technical assistance, provision of credit lines.

The strategy of green business development in Ukraine foresees the following priorities:

1) smart growth – the economy development based on knowledge and innovations as key elements of competitiveness;

2) sustainable growth – development of resource-saving, low-carbon and competitive economy;

3) inclusive growth – promoting the development of social-oriented and territorially unified economy with a high rate of employment.

Implementing the strategies of green business development in Ukraine requires to reduce the carbon emission rate; to improve energy-efficiency of the economy; to increase a share of new and renewable energy sources in the total volume of energy consumption; to increase the standards of fuel consumption for transport, to promote the development of motorless transport and transport infrastructure; to reduce greenhouse gas emissions of buildings; to provide the environmental restoration of rivers; to promote green technologies; to provide fiscal and financial incentives for investing into development of green sectors, to reduce a tax burden on consumption of their products, to create some coordinative mechanisms for pursuing the objectives.

Conclusions. The development of green entrepreneurship will help increase the competitiveness of the country on the world market, become the basis for realization of investment and innovation projects, production facilities renewal, improvement of working conditions, etc. The study showed that Ukraine has the potential to overcome the crisis by accelerating the process of entrepreneurship environmentalization, which should be based on the implementation of

environmental assessment systems, environmental management and auditing, standardization and certification of products and services.

Therefore, the environmental orientation of Ukrainian business should involve intensifying investments in high-tech industries for the purpose of solving environmental problems. Popularization and development of environmental business in Ukraine will contribute to the environmental state improvement, the solution of environmental management problems and increase of ecological, material and spiritual welfare of citizens.

Bibliography

[1] Bets, M. (2012) The Ecological Entrepreneurship as Instrument of Competitive Edges Forming of Enterprises. *Bulletin of National University of Water and environmental engineering*, 2 (58), 6-12.

[2] Kupalova, G. (2011) The Ecological Entrepreneurship as Inalienable Constituent of Steady Development of Ukraine. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv,* 26, 36-39.

[3] European Commission. Environment. URL: http://ec.europa.eu/environment/index_en.htm

[4] Portnov, A. (2016) The Ecological Entrepreneurship as major direction of innovativedevelopment of region. *Bulletin of Volgograd State University*, 1(20), 125–130.

[5] Borovik, O. (2015) The Ecological Entrepreneurship and his Advantages. [Electronic resource]. Access mode: http://old.lp.edu.ua/fileadmin/INEM/MO/PDF/Zbirnik_tez_2015.pdf.

[6] Skorohod, I., Rebrina N. (2013) The Directions of Entrepreneurship Development are in Ukraine. *Problems of the Rational Use of Socio-Economic and Naturally-Resource Potential of Region,* 4, 206-212.

[7] Vershinina, S. (2010) The Ecological Entrepreneurship as Major Direction of Regional Development Ecologization. *The Economic and Social Changes: Facts, Tendencies, Prognosis.* № 1 (9), 128-131.

[8] Mezenceva, M. (2015) The Ecological Entrepreneurship and Market of Ecological Services Development. [Electronic resource]. Access mode: http://receptidocs.ru/docs/index-13539.html?page=87.

[9] Mishenina, G. (2014) Features of Ecological Entrepreneurship Development are in the System of Steady Development. [Electronic resource]. Access mode: http://www.essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/26685/1/Mishenina.pdf.

[10] Romanov, M. (2014) System of Stimulation of Small Innovative Enterprise Development in EU. *The Pressing Questions of Economic Science*s, 41-1, 42–52.

[11] Danilishin, B. (2010) *Economy of Nature Management,* 465 p.

[12] Shevchuk, V., Satalkin M., Navrockij V. (2011) *The Ecological Entrepreneurship*, 197 p.

[13] Kakutich, Ye. (2013) Mechanisms of Ecological Entrepreneurship State Support [Electronic resource]. Access mode: http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/10427/1/8.pdf

[14] Prokopenko, O. (2010) Forming of Effective Politics of Innovative Activity Ecologization on the Basis of Prognostication of Reaction on her of Enterprises and Market. *Economist*, 12, 60-63.

[15] Korenyuk, P (2011) Problems of Ecological Enterprise. *Economist*, 9, 60–64.

[16] Skorokhod, I. The Development of Green Business in Ukraine. *Economic and Regional Studies,* 4, 95-106.

ТОВАРНЫЕ ИННОВАЦИИ: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ, СВОЙСТВА И УПРАВЛЕНИЕ

к.э.н., доц. Смолич Дария Валерьевна[1]
Луцкий национальный технический университет

Аннотация

Исследована сущность понятия "товар", раскрыто его содержание. Разграничены и дана характеристика основных свойств товара: потребительской стоимости и стоимости. Выделены свойства инновационных товаров. Проведено исследование понятий "инновация" и "новый товар", выделены признаки инновационных продуктов. Представлен манифест советов создания и управления товарными инновациями. Проиллюстрировано перечень продуктов, которые в свое время были инновационными и сделали свои компании успешными на весь мир.

Abstract

The essence of the concept of "commodity" is investigated, its content is disclosed. The main characteristics of the product are characterized and presented: consumer value and value. The properties of innovative goods are singled out. The research of the concepts of "innovation" and "new goods" is conducted, signs of innovative goods are singled out. The manifesto for creating and managing commodity innovations is given. The list of products, which in their time were innovative and made their companies successful all over the world, is illustrated.

Для эффективного функционирования и развития в условиях как украинской экономики, так и экономики европейского сообщества предприятиям следует создавать, производить и продвигать на рынок конкурентоспособные инновационные товары, ведь каким бы успешным ни был товар предприятия рано или поздно он теряет свою популярность и нуждается в обновлении.

В экономической литературе существует большое количество трактовок понятия "товар". Обобщённый морфологический анализ понятия представлен в табл. 1.

Итак, как видно из представленной таблицы 1. некоторые ученые, раскрывая содержание понятия "товар", акцентируют внимание в первую очередь на том, что это определенное благо, или же продукт, изготовленный для обмена.

Анализируя соотношение понятий "товар-благо", следует заметить, что благо- все то, что способно удовлетворять человеческие потребности (плоды природы, продукты труда, услугах, явления, которые удовлетворяют определенные потребности человека, соответствуют ее интересам, целям и стремлениям). Блага делятся на экономические и неэкономические. Неэкономические блага (свободные блага) предоставляются человеку природой, то есть без приложения его труда, в неограниченном количестве (воздух, вода, солнечное тепло и прочее). Однако следует отметить, что все то, без чего нельзя обойтись, не обязательно является свободным товаром (вода в городах, например, несмотря на то, что без нее нельзя обойтись, не является свободным товаром, так как ее распределение требует трудовых усилий).

[1] aa0322e@gmail.com

Таблица 1

Морфологический анализ понятия "товар"

Автор	Сущность	Признаки
Д. Джо ббер	Товар – это продукт труда или определенное благо, способные удовлетворять определенные потребности человека и предназначенные для обмена.	Экономическое благо / продукт труда
Ф. Котлер	Товар – все, что может удовлетворить желание или потребность и предлагается рынку с целью приобретения, использования или потребления. Это могут быть физические объекты, услуги, идеи.	
Г. О. Холодный	Товар – это продукт труда, изготовленный для продажи или обмена, основным свойством которого является способность удовлетворить определенную потребность.	
В. Я. Кардаш	Категория товара непосредственно отождествляется с потребительскими характеристиками, способностью вещи или блага удовлетворять потребности. Характеризовать товар можно через цену, качество, конкурентоспособность, или через словесные, количественные, графические характеристики.	Набор потребительских свойств, способных удовлетворять потребности потребителей
А. В. Войчак	Товар – это совокупность материальных и нематериальных характеристик, которые предлагаются для удовлетворения потребностей и обеспечивают ожидаемые выгоды как для потребителей, так и для товаропроизводителей.	
С. М. Ілляшенко	Товар – набор потребительских качеств, воплощенный в материальные и духовные продукты или услуги, которые способны удовлетворить потребности и запросы потребителей и которые можно получить путем обмена.	
Н. І.Чухрай	Товар – это сложное многоаспектное понятие, однако главным в нем являются потребительские свойства, то есть способность товара выполнять определенную функцию, а именно удовлетворять потребности того, кто является его владельцем.	

[1], [2], [3], [4], [5], [6], [7]

Экономические блага – это блага экономической (трудовой) деятельности человека, которые существуют в ограниченном количестве. Экономические товары могут быть материальными, или нематериальными. В частности, услуги учителя или юриста вполне логично рассматриваются как экономический товар.

Кроме этого, важным является осознание того, чем отличается товар от продукта. Определенные продукты (ягоды, одежду, сапоги, хлеб, молоко и т.д.), производимые хозяйствующим субъектом, могут быть потреблены самим производителем, или подаренные кому-то, а могут быть реализованы на рынке. В первом и втором случае, они являются натуральными продуктами, а в третьем случае становятся товарами.

Причину товарной формы продукта труда надо искать не в природных свойствах того или иного блага, а в общественных отношениях, которые делают последние товаром. Таким образом, товаром становится тот продукт труда или благо, которые предназначены не для потребления, то есть он должен быть общественным благом. Однако этого мало, ведь общество должно признать это благо за его купле-продаже. Если продукт труда или благо не проданные за ним в процессе обмена не получено определенного эквивалента, то они обществу не нужны и товаром быть не могут.

Как видно из представленной таблицы 1. определений товара, как набора потребительских свойств, способных удовлетворять потребности существует также достаточно много.

На основе их анализа главную сущность товара можно выделить следующим образом: "товар – это определенный набор (совокупность) свойств (характеристик), которые представлены (предлагаются) на рынке с целью удовлетворения определенных потребностей и получения прибыли". Это определение раскрывает основную идею товара, цель его существования согласно маркетингового подхода.

Раскрыть природу и понять содержание товара можно только через определение его свойств. Каждый товар имеет два свойства: во-первых, удовлетворяет определенную потребность человека, во-вторых, способен обмениваться на другие блага.

В первую очередь товар должен иметь свойство удовлетворять определенные потребности тех, кто его покупает. Это свойство товара называется потребительной стоимостью, это означает, что она должна удовлетворять потребности не того, кто ее производит, а того, кто ее покупает. Причем характер потребностей, независимо от того, будет ли потребление данного продукта труда приносить человеку реальную пользу (как еда, одежда и т.д.), или вредить (как табак, водка, наркотики), значения не имеет.

По способу потребления, или использования людьми потребительские стоимости делятся на: предметы потребления, средства производства и услуги (рис. 1.).

Рис. 1. Виды потребительских стоимостей
(систематизировано автором на основе [5],[7],[13]).

Особое значение в настоящее время кроме указанных на рис. 1. приобретает такая потребительская стоимость, как информация, ведь развитие информационной сферы услуг свидетельствует о степени развитости общества.

Категория потребительной стоимости позволяет выявить связь между свойствами товара и потребностями людей, их характером, структурой и объемом. Возможность такая обусловлена тем, что потребительская стоимость имеет две стороны. Во-первых, это вся совокупность свойств товара, во-вторых, это отношение свойств товара с потребностями человека [8].

Наличие этих двух сторон потребительской стоимости ярко проявляется в случае, когда товар не реализуется на рынке из-за того, что он потерял свою потребительскую стоимость. Это происходит прежде всего потому, что товар может потерять те полезные свойства, которые делают его потребительной стоимости, т.е. нужным человеку для удовлетворения потребностей. Ткань может полинять, посуда разбиться, хлеб очерстветь, тому подобное. Согласно этому отношение покупателя к таким товарам становится отрицательным.

Во-вторых. Товар может оказаться ненужным, если он даже сохраняет свои природные (вещественные) свойства, но отношение к нему людей меняется в результате изменения моды, структуры потребностей людей, актуальности данного вида товара и т. д.

Следовательно, содержание категории "потребительная стоимость" определяется совокупностью природных и общественных свойств товара. В связи с этим следует различать такие понятия, как "потребительские свойства" и "потребительная стоимость товара".

Потребительские свойства – это лишь совокупность природных свойств товара (изучается техничными науками), а потребительная стоимость – это совокупность природных и общественных его свойств (выступает объектом изучения политэкономии, потому что она в своей общественной свойства выступает как носитель производственных отношений людей).

Потребительская стоимость – это способность товара удовлетворять любую потребность человека. Итак, товары удовлетворяют те или иные потребности как предметы личного потребления или как средства производства. Конечной целью любого производства является создание потребительских ценностей. Потребительская стоимость продукта труда непосредственно не выражает общественных отношений, поскольку ее роль и значение меняются в зависимости от изменений в обществе.

Специфически исторический характер потребительной стоимости проявляется не только в том, что она является материальной основой обмена, но и в том, что она отражает степень общественного разделения труда, его историческую зрелость. Продукт, став товаром, должен иметь и второе свойство – способность обмениваться на другие товары, иначе не произойдет акт его купли-продажи. Это свойство товара обмениваться на другие товары получила название меновой стоимости. Или можно сказать иначе, – меновая стоимость – это такая количественная пропорция, в которой один товар обменивается на другой [8].

Работа, производящей товары, создает второе свойство товара – стоимость. Следовательно, стоимость – овеществленный в товаре общественно-необходимый труд, что затраченный на изготовление данного товара.

Стоимость товара – это количество общественного труда производителя в каждом конкретном товаре. Меновая стоимость – видимо количественное соотношение, в котором потребительские стоимости одного рода обмениваются на потребительские стоимости другого. Каждый отдельный товар может обмениваться на множество других в различных количественных пропорциях; следовательно, он имеет множество меновых стоимостей.

Представлено выше исследования общепризнанной сущности понятия товара и его свойств осуществлено с целью раскрытия в дальнейшем содержания весьма специфического современного товара – инновационного. Именно поэтому, следующим логическим шагом является исследование развития экономических взглядов на проблему товарной инновации, в тесном сплетении с процессом формирования современного понятийно-категориального аппарата инновационных процессов, в том числе в законодательных актах государства Украина.

Говоря об определении понятия инновации в Украине на государственном уровне, следует заметить, что в настоящее время создано обширную законодательную базу для регулирования инноваций и инновационной деятельности, в частности: закон "Об инновационной деятельности", "О научной и научно-технической деятельности", "О государственное регу-

лирование деятельности в сфере трансфера технологий", "О приоритетных направлениях инновационной деятельности в Украине".

Закон Украины "Об инновационной деятельности" [9] трактует инновации как "вновь (примененные) и (или) усовершенствованные конкурентоспособные технологии, продукцию или услуги, а также организационно-технические решения производственного, административного, коммерческого или иного характера, существенно улучшают структуру и качество производства и (или) социальной сферы".

В Законе Украины "Об инвестиционной деятельности" говорится о том, что инновационная деятельность как одна из форм инвестиционной деятельности осуществляется с целью внедрения достижений НТП в производство и социальную сферу и включает выпуск и распространение новых видов техники и технологии и другое [10, с. 646].

Кроме официальной трактовки, данное в законодательных актах, существует большое количество экономических определений понятия "инновация", но каждое из них дает достаточно разное его толкование, поэтому целесообразно сгруппировать наиболее употребительные определения в такие обобщенные группы: инновации как изменения; инновации как результат; инновации как объект (табл.2).

Таблица 2

Морфологический анализ понятия "инновация"

Признаки	Сущность	Автор
Инновация как изменения	Инновации – это изменения с целью внедрения и использования новых видов потребительских товаров, новых производственных и транспортных средств, рынков и форм организации в промышленности.	Й. Шумпетер
	Инновации – это изменения в первоначальном структуре производственного организма, то есть переход его внутренней структуры к новому состоянию.	М. Чорна
Инновация как результат	Инновации – конечный результат деятельности по созданию и использованию нововведений, воплощенных в виде усовершенствованных или новых товаров (изделий или услуг), технологий их производства, методов управления на всех стадиях производства и сбыта товаров, способствующих развитию и повышению эффективности функционирования предприятий, их используют .	С. М. Иляшенко
	Инновация – конечный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого вида эффекта.	Р. А. Фатху-тдинов
Инновация как объект/ разработка	Инновация (нововведение) – это объект, внедренный в производство в результате использования научно-технических и других достижений (изобретений), качественно отличаются от существующих аналогов, то есть характеризуются новыми потребительскими качествами.	Є. А. Уткин
	Инновации – собственные или приобретенные научно-технические, информационные, маркетинговые и управленческие разработки, доведенные до возможности практического использования, внедряемые или уже внедрены, направленных на достижение стратегических целей и создание конкурентных преимуществ.	П. А. Орлов

[11], [12], [13], [14], [15], [16]

Каждое из приведенных определений, отражает сущность понятия инновации в понимании конкретного ученого, но при этом следует обратить внимание на то, что не имеет единого определения, которое могло бы учесть все компоненты, или дать наиболее комплексное отражение этого понятия.

Итак, несмотря на довольно основательное научное исследование феномена инноваций в мировой экономической литературе, а тем более отечественной, все еще нет однозначного их определения. В общем смысле эта категория трактуется как превращение потенциального научно-технического прогресса в реальный, воплощается в новых продуктах и технологиях.

Определение потребительской стоимости инновационных товаров очень сложный вопрос, поэтому целесообразно рассмотреть его более детально. Потребительскую стоимость инновационного товара рассматривают в его способности удовлетворять новые, динамические потребности человека, а также в свойства влиять на формирование новых (инновационных) свойств, о которых потребитель еще не знает.

Создание стоимости инновационного товара является определенным процессом, системой функций, создают добавленную стоимость. В масштабе предприятия он охватывает функции, материализованные в звеньях, которые создают стоимость (услуги), начиная от проведения НИОКР, пробного маркетинга, маркетинговой и логистической адаптации инновации в определенных потребностей клиента, подготовки производства и определение технологии, из-за материальных процессы трансформации и заканчивая обслуживанием потребителя. Решающее влияние на этот процесс имеет диапазон внедренных принципов инновационного мышления и деятельности, которые детерминируют такие существенные элементы и функции, как направления и структура поставок, связи с поставщиками и потребителями, надежность поставок, уровень и структура запасов материалов и товаров, структура и каналы дистрибуции, система транспортировки и складирования, система коммуникаций и тому подобное.

Совокупность полезных свойств инновации определяет ее потребительскую стоимость. Маркетинг обеспечивает полезность владения инновацией, которая может быть определена как возможность получить все те блага, удовлетворяющие потребности потребителей. Во-первых, это главная выгода от самого потребления или пользования товаром. Во-вторых, полезность, обусловленная техническими и экономическими параметрами, уровнем качества, дизайном, упаковкой, товарным знаком и другими признаками товара в реальном исполнении. В-третьих, с целью максимизации общей полезности от товара важно разрабатывать третий уровень товара, предлагая широкий круг услуг (предоставление кредита, монтаж, послепродажное обслуживание и т.д.).

Любой инновации присущи три основные взаимосвязанные свойства: новизна; техническая возможность и экономическая выгодность ее изготовления и сбыта; полезность для потребителей. То есть, кроме новизны, инновация должна отвечать запросам потребителей, приносить прибыль его разработчику и производителю [13, с.17].

Получить инновацию в современных условиях можно разными способами:

- купить информацию о новинке (патент или лицензию);
- собственными усилиями создать новый товар (отдел разработок);
- усовершенствовать конструкцию или внешнее оформление товара;
- разработать новинку совместно с другими фирмами.

Выбор того или иного способа зависит от того, на какой стадии жизненного цикла находится товар. Кроме того, необходимо сбалансировать его жизненный цикл с определенным рынком (один и тот же товар на разных рынках может находиться на различных стадиях жизненого цикла) и учесть влияние товаров или товарных групп на продолжительность жизненного цикла.

В одном из своих публичных выступлений в 2017 году известный американский инвестор Гай Кавасаки (Guy Kawasaki) рассматривал вопрос о "Искусство инноваций" и сформулировал своеобразный манифест из десяти пунктов о том, как создается что-то действительно ценное для потребителей.

1. Инвесторы часто имеют дело с компаниями, которые, стремясь инвестиций, говорят то, что инвесторы хотят услышать: как компания заработает деньги. Большинство бизнесов, основанных только на этом принципе, обречены на неудачу, потому что они в результате этого привлекают не совсем правильный тип соучредителей и работников даже на раннем этапе. Зато предприниматели должны сконцентрироваться на том, чтобы их продукт имел какое-то большее значение, чем просто сумма его составляющих, а прибыль должна рассматриваться уже как результат этого. Крупные компании создают значение, например продукты компаний Nike или Apple.

2. Предприятиям в современных условиях хозяйствования следует избегать миссионерских фраз вроде "создание продукта высокого качества и предоставления уникальных услуг благодаря лидерству и партнерству" – такие слова уже никого не удивят, кроме консультантов, которых приглашают для разработки миссии. Зато стоит хранить миссию короткой и аутентичной, то есть о том, что вы действительно имеете в виду для своих клиентов. Nike обозначает "настоящее спортивное достижение", FedEx говорит о "покой на душе". Для того, чтобы настроить всех снаружи и внутри компании "на ту же волну", объясните почему существует организация и как она отвечает потребностям клиента.

3. Инновации – это гораздо больше, чем просто быть немного впереди конкурентов. Важно выйти на принципиально новый класс продуктов. Большинство организаций определяют себя в понятиях того, что они делают, вместо того, чтобы задаваться вопросом о том, какую именно ценность они создают для потребителя.

4. Выражение "глубоко разумно-полностью-элегантно эмоционально" обозначает необходимые аспекты создания нового продукта. Во-первых, следует думать о чертах продукта, которые выходят за норму – глубоко (deep), как в случае с пляжными сандалиями Fanning Reef, в которых в подошве сделано открывашку для бутылок. Во-вторых, к новому продукту нужно подходить разумно (with intelligence), как в случае с фонариком Panasonic's BF-104, который позволяет использовать батарейки трех разных размеров, в разных комбинациях. В-третьих, продукт должен быть целостным – то есть предусматривать достаточную поддержку. В-четвертых, продукт должен быть элегантным, со вкусом. В-пятых, большие продукты вызывают эмоции – стоит вспомнить только Harley Davidson, Macintosh.

5. Если быть принципиально настроенным на неудачу, то в инновационном процессе можно допускать недостатки. Твиттер имеет целую галерею недостатков, но он по факту уже меняет привычки людей. Первый компьютер Mac имел целый простор для совершенствования, но он стал фактом в мире персональных компьютеров, и этого не случилось бы, если бы кто-то ожидал по причине перфекционизма.

6. Лучший способ обеспечить выработку посредственности – это пытаться быть всем для всех. Вот, например, Toyota Scion xB выглядит не привлекательно для некоторых людей, но является верхом совершенства для своих сторонников. Цифровой рекордер TiVo стал популярным, разгневав целую рекламную индустрию.

7. Перефразируя выражение Мао Цз Дуна, Кавасаки приводит принцип, согласно которому, поскольку мы не знаем какие именно цветы распустятся и зацветут буйно, стоит позволить всем им расти. Инновации могут привлечь неожиданных клиентов, о появлении которых предприятие может и не догадываться. Например, один из продуктов компании Avon, крем Skin-so-Soft, стал популярным как средство от комаров. Здесь есть определенные правила: во-первых, нужно "взять деньги"; во-вторых, изучить кто именно покупает ваш неожиданный продукт, спросить их почему и вернуться к ним с еще большим количес-

твом причин, почему им нужно и дальше его покупать. Это гораздо легче, чем спрашивать у заинтересованных потенциальных потребителей "почему же самое", а затем пытаться убедить их изменить свое мнение.

8. Предприниматель-инноватор часто должен игнорировать "советы" скептиков и пессимистов, которые говорят, что этого никогда нельзя сделать. Как только это будет сделано, и продукт поступает к потребителю, приходит момент, когда надо начать прислушиваться к их мнению.

9. Очень важно предприятию четко осознавать место своего продукта, его характер, "вытянутость". Продукты не всегда сочетают высокий уровень уникальности и ценности, но если это имеет место, то продукт создает и смысл, и деньги.

10. Когда общаетесь с потенциальными инвесторами придерживайтесь правила 10-20-30. Это означает не более 10 слайдов Power Point, максимум 20 минут на презентацию, и использование шрифта 30-го размера. Цель таких презентаций – не пойти ли домой с чеком на кругленькую сумму, а добиться того, чтобы вас по крайней мере не было вычеркнуто из списка на рассмотрение – то есть, чтобы разговор продолжился дальше.

В специальной литературе, и на практике существуют различные классификации инноваций. Среди них нет единства, и ни одна из них не получила всеобщего признания. В целом чем большее количество нововведений и их параметров привлекает исследователь, тем больше типологических классов он может построить. В зависимости от области применения инновации в народное хозяйство различают нововведения и инновации, созданные в сфере науки, социальной сфере и материальном производстве; по сферам применения инновации подразделяются на инновации для внутреннего применения, а также нововведения для накопления на предприятии и в основном для продажи [14].

По технологическим параметрам выделяют четыре основных вида инноваций на предприятии инновации продукции, инновации процессов (технологических), инновации рабочей силы (человеческого фактора), инновации управленческой деятельности.

Помимо приведенных выше классификационных признаков разделения инноваций можно классифицировать их по следующим признакам [13, с. 16-17]:

- по форме представления: открытия, изобретения (патенты), рационализаторские предложения, ноу-хау, лицензии, торговые марки, товарные знаки, конструкторская, технологическая и другая документация, промышленные образцы;
- в зависимости от глубины изменений: радикальные (пионерные), ординарные (изобретения, новые решения), улучшают или модифицируют (модернизации)
- по степени новизны: новые для предприятия, новые для отросли, страны, мирового рынка;
- по адресатом инноваций: для производителя, потребителя, общества.

Следующим логическим шагом является выяснение сущности понятия новый товар (инновационный товар) и изучение классификационных признаков его разделения. Значение новых товаров для товаропроизводителя и потребителей имеет место в работах многих отечественных авторов. Многочисленные исследования подтверждают тот факт, что перспективными сегодня являются те отрасли, которые ориентируются на новую продукцию.

Новый товар можно трактовать как "товар по своим качественным характеристикам принципиально отличается от известных ранее на рынке товаров или имеет веские качественные усовершенствования по сравнению с товарами-аналогами: дополнительные функции, новые потребительские свойства, форма, дизайн" [17, с.148].

Следует различать понятия "новый товар", под которым обобщенно понимают конечный результат творческого поиска, существенно улучшает удовлетворение определенной потребности потребителя, или удовлетворяет совершенно новую потребность и понятие "мо-

дификация", то есть определенные изменения в продукции, которые охватывают разработку новых моделей, стилей, цветов, совершенствования товаров и новых торговых марок.

Под новым продуктом понимают в первую очередь модификацию уже существующего товара, или нововведения, потребитель считает существенным. Признаками инновационного товара являются следующие:

1) инновационный товар, как и любой другой товар, должен иметь потребительскую стоимость, то есть удовлетворять определенные потребительские нужды. Специфика инновационного товара здесь заключается в том, что среди потребностей, которые он должен удовлетворять, прежде всего следует назвать рыночную новизну;

2) инновационный продукт может быть как промежуточным (инновационным полуфабрикатом), так и конечным (который воплощен в новые или усовершенствованные виды промышленного продукта, средства и предметы труда, технологии, новые услуги и т.п.) результатом инновационной деятельности, характеризуется необычными, нетрадиционными функциями и свойствами ;

3) инновационный товар может быть результатом любого этапа инновационного цикла – процесса превращения идеи в коммерческий или общественно полезный продукт, начиная от научных исследований и заканчивая распространением в экономике;

4) инновационный товар может быть новой комбинацией изменений, материализованных в продуктах (товарах, технологиях, услугах и т.п.), качественно отличных от существующих, которые являются новыми для данной страны, но могут быть давно минувшим для развитых стран;

5) обязательно должно приносить доход, то есть инновационный товар предполагает достижение коммерческого успеха. Только при таком условии предприятие может обеспечить поддержание и развитие своего интеллектуального и инновационного потенциалов, будет конкурентоспособным.

Итак, на основании изложенного выше можно сделать вывод, что инновационный товар является результатом комплексного процесса создания новшества – начиная от разработки научной идеи и заканчивая ее материальным воплощением и коммерческим и производственным использованием.

Инновационной в нашей стране может быть признана продукция, которая отвечает следующим требованиям: она может быть результатом выполнения инновационного проекта; такая продукция производится в Украине впервые, или если не впервые, то по сравнению с другой аналогичной продукцией, представленной на рынке, она является конкурентоспособной и может иметь существенно более высокие технико-экономические показатели.

Рассматривая новый товар с позиций инновационного маркетинга можно выделить четыре вида нового (инновационного) продукта [18]:

- единичное новшество – наиболее массовый инновационный продукт, представляющий собой продукт интеллектуальной деятельности с определенным сроком жизни и морального старения;
- объективное нововведение – несколько взаимосвязанных новшеств, образуют новую потребительскую ценность и отражают определенные тенденции развития техники и технологии;
- базовое новшество – комплекс взаимосвязанных новшеств, обеспечивающих потребности в новых продуктах и / или новое качество экономического роста;
- программное новшество – комплекс единичных объектов и базовых нововведений, до взаимосвязанных, обеспечивающих новую потребность.

С точки зрения предприятия новый продукт абсолютной новинкой или модификацией в зависимости от целей, или возможностей производителя, поскольку требует соответствующих затрат для внедрения на рынок, предполагает разный уровень цен и т.д.:

- новый продукт (новый товар для нового рынка);

- новая производственная линия (ассортимент нового товара для рынка);

- дополнение к существующим производственных линий, то есть до действующего ассортимента;

- изменения или совершенствования существующего продукта;

- изменение позиций, то есть репозиционированные (существующий товар направляют на новый рынок, либо на его сегмент).

С точки зрения потребителя новизна продукта определяется тем, как этот продукт воспринимается на рынке и как его покупают. Учитывая это новую продукцию классифицируют по трем уровням:

первый уровень – продукция, не требующая нового изучения потребителем, поскольку является модификацией существующей и известной потребителю;

второй уровень – продукция, которая расширяет существующую практику ее использования, но не требует нового изучения;

третий уровень – абсолютно новая продукция, аналогов которой не существует. Завершая рассмотрение понятия инновационных товаров приведем перечень продуктов, которые в свое время были инновационными и сделали свои компании успешными:

1. Macintosh. В 1984 году Стив Джобс представил компьютер Macintosh. Это был первый компьютер с графическим интерфейсом и манипулятором (мышь). Именно этот компьютер указал направление всей сферы, кардинально ее изменив.

2. Nutella. Семейный бизнес, в котором продукт гораздо важнее, чем деньги, хотя в этом случае продукт приносит миллиарды долларов. Семья Ферреро славилась производством шоколада, но в один момент они решили, что могут сделать шоколад неотъемлемой частью завтрака. Для этого был разработан шоколадное масло, которое можно было намазывать на печенье или хлеб.

3. Starbucks. К Starbucks в США не было культа кофе, идея Говарда Шульца была проста – сделать так, чтобы на каждом углу в каждом городе США была его кафе. При этом важным моментом было то, что в Starbucks изначально планировали продавать качественную и дорогую кофе.

4. Amazon. Джефри Безос подарил миру самый знаменитый интернет-магазин. Именно Amazon указал всем остальным направление, дизайн, навигацию, опции – все магазины сети интернет равнялись на Amazon. Но основатель этого магазина еще и нанес серьезный удар по розничным магазинам книг. Ведь книги в Amazon стоят дешевле, чем в любом другом обычном книжном магазине.

5. Компания Xerox создала целую товарную категорию одноименных продуктов. Появление ксерокса изменила офисный мир и это при том, что результаты маркетинговых исследований указывали на то, что компании не стоит заниматься производством данного решения – его просто не найдется спроса.

Таким примеров можно привести много, в частности: напиток Coca-Cola, онлайн-магазин Apple iTunes, коммуникатор iPhone, базы данных Oracle, Facebook. Место для новых товаров было и будет существовать всегда, как бы банально это не звучало.

Итак, материальной субстанцией понятие "товарная инновация" является новый продукт, независимо от формы и способа, которым он будет удовлетворять человеческие потребности. Новый продукт (услуга) сам по себе является лишь материальным носителем, субстанцией товарной инновации. Глубинной сути ей предоставляет свойство инновационности, вокруг которой формируется сложный комплекс экономических, правовых, организационных и социальных отношений, фокусируются в категории "товарная инновация".

Список использованных источников

[1] Джоббер Д. (2002) *Принципы и практика маркетинга: учебное пособие*, М.: Издательский Дом "Вильямс", 688 с.

[2] Котлер Ф. (1999) *Маркетинг менеджмент* СПб.: Питер Ком, 896 с.

[3] Холодный Г. А., Борисенко М. А. (2009) *Организационно-экономический механизм реализации товарной инновационной политики: монография* Х.: Вид. ХНЭУ, 196 с.

[4] Кардаш В. Я. (2002) *Товарная инновационная политика: учебник* М.: КНЭУ, 266 с.

[5] Войчак А. В. (1998) *Маркетинговый менеджмент* М.: КНЭУ, 267 с.

[6] Ильяшенко С. М. (2009) *Маркетинговая товарная политика промышленного предприятия: управление стратегиями диверсификации: монография* Сумы: Университетская книга, 328 с.

[7] Чухрай Н. И. (2002) *Формирование инновационного потенциала предприятия: маркетинговое и логистическое обеспечение: монография* Львов: Издательство Национального университета "Львовская политехника", 315 с.

[8] Башнянин Г. И. (2002) *Политическая экономия. Общая экономическая теория* К. Ника-Центр, 527 с.

[9] *Закон Украины "Об инновационной деятельности"* (2002), 266 с.

[10] *Закон Украины "Об инвестиционной деятельности"* (1991) // Ведомости Верховной Рады Украины, 646 с.

[11] Schumpeter J. (1991) *The Economics and Sociology of Capitalism* Princeton, N. Y., 413 p.

[12] Черная Н. В. (2012) *Оценка эффективности инновационной деятельности предприятий: монография* Харьков: ХДУХТ, 210 с.

[13] Ильяшенко С. М. (2007) *Товарная инновационная политика: учебник* Сумы: Университетская книга, 281 с.

[14] Фатхутдинов Р. А. (2000) *Инновационный менеджмент* М.: Экономика, 624 с.

[15] Уткин Э. А. (1997) *Инновационный менеджмент* М.: Акалис, – 208 с.

[16] Орлов П. А. (2006) *Инновации: проблемы науки и практики: монография* Х.: ИД "ИНЖЕК", 336 с.

[17] Мочерный С. В. (2001) *Основы предпринимательской деятельности: пособие* М.: Издательский центр "Академия", 280 с.

[18] Бондаренко А. Ф. (2007) *Маркетинг и менеджмент инноваций* Сумы: Инициатива, 78 с.

ОРГАНИЗАЦИОННА ЕФЕКТИВНОСТ И АНГАЖИРАНОСТ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

доц. д-р Цветана Стоянова[1],
УНСС – София

Резюме

Управлението на всяка организация има за цел да подобри бизнес резултатите и да ги задържи на високи нива в дългосрочен план. Това е възможно при намиране на успешен бизнес модел, в който се съчетават печеливша бизнес стратегия и ангажирани с целите на организацията служителите. За да се постигне тази цел е необходимо служителите да се чувстват признати и ценени. В световен мащаб ангажираността на служителите, се повишава чрез предоставянето им на възможности за кариерно развитие в компанията, признанието, което те получават от свършената работа, и репутацията на компанията. Служителите имат нужда от внимание и искат да виждат доказателства, че някой мисли за тях като за отделни личности. Служители, които са ангажирани в работата си и са отдадени на организацията, дават на компаниите решаващо конкурентно предимство – включително по-висока продуктивност и по-ниско текучество. Знаейки важността на фактора удовлетвореност на служителите, управленският екип следва да изгражда стратегията си в зависимост от степента на тяхната ангажираност и мотивация за постигане на високи цели.

В тази връзка целта на настоящата публикация е да се посочат начините за повишаване ангажираността на служителите и как тя влияе върху ефективността на организациите.

Summary

The management of each organization aims to improve business performance and keep them at high levels in the long run. This is possible in finding a successful business model that combines a profitable business strategy and employee-driven employees. In order to achieve this goal, employees need to feel recognized and valued. At a global level, employee engagement is enhanced by providing them with career development opportunities in the company, the recognition they receive from work done, and the reputation of the company. Employees need attention and want to see evidence that someone thinks of them as individuals. Employees who are committed to and committed to the organization give companies a decisive competitive advantage – including higher productivity and lower turnover. Knowing the importance of employee satisfaction factor, the management team should build their strategy according to their degree of commitment and motivation to achieve high goals.

In this regard, the purpose of this publication is to identify ways to increase employee engagement and how it affects the performance of organizations.

Концепцията за ангажираност на служителите е сравнително нова в управлението на човешките ресурси и се появява в литературата едва през последното десетилетие на миналия век [1][2]. До този момент няма една единствена и генерална дефиниция за термина ангажираност на служителите. Въпреки че различните изследователи дефинират ангажираността по различен начин, съществуват някои общи елементи, присъщи във всяка от тях. Тези елементи са удовлетвореност на служителите от тяхната работа и гордост от техния работодател, степента, до която хората се забавляват и вярват в това, което работят и разбирането, че техният работодател оценява приноса на всеки от тях.

[1] tsvetana_stoyanova@unwe.bg

[2] http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue5/Version-2/G016524049.pdf, Bagyo, Y., Leadership Style In Improving Performance Through Engagement

Така Робинсън[1] [3] дефинира ангажираността като "позитивно отношение на служителите към организацията и нейните ценности. Според него ангажираният служител е запознат с бизнес контекста и работи с колегите си, за да подобри представянето си с цел просперитет на бизнеса. От своя страна, организацията работи с идеята да развива и възпитава ангажираност, което предопределя двупосочната връзка между служител и работодател."

Perrin Global Workforce[2] [2] твърдят, че ангажираността е желанието и възможността на служителите да помогнат за успеха на компанията, полагайки постоянни усилия за това. Според тях ангажираността се влияе от множество фактори, които включват, както емоционални, така и рационални, свързани с работата и опита.

Агенция Gallup дефинира ангажираността на служителите като обвързаност и ентусиазъм към работата, както и с позитивна емоционална привързаност и отдаденост на служителите.

В допълнение на това, Фернандес[3] описва разликата между добре познатата теза в управлението за удовлетвореността от работата и ангажираността, твърдейки, че удовлетвореността на служителите не е еднакво понятие с ангажираността, тъй като мениджърите не могат да разчитат удовлетвореността на служителите да задържи най-способните от тях. В такъв случай ангажираността на служителите става съществен критерий.

Според Corporate Leadership Council, ангажираността е степента, до която служителите са отдадени на нещо или някого в тяхната организация, колко усилено работят и колко дълго остават в резултат на това отдаване[4].

За The Insights Group Ltd[5] ангажираността на служителите е емоционалната им отдаденост към тяхната организация и действията, които предприемат, за да постигнат общ успех. Такива служители демонстрират загриженост, ентусиазъм и фокус върху резултатите.

Обобщение на всичко гореказано, можем да направим чрез фигура 1.

От фигурата е видно, че ангажираността е свързана с емоционалната характеристика на взаимоотношенията между компанията и служителите и пряко повлиява бизнес резултатите им[6].

Ангажираните служители полагат истински усилия и ентусиазъм за постигането на личните си и общите бизнес цели, загрижени са за развитието и благосъстоянието на компанията. Същевременно те са склонни в много по-малка степен към промяна на работното място и търсене на индивидуалното си развитие в друга организация. Напротив – те припознават бизнес целите, визията и мисията на компанията и намират мястото на своите индивидуални цели в тях. Като резултат са много по-продуктивни, по-лоялни и винаги биха препоръчали компанията си като добро място за работа.

---

[1] http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf

[2] https://www.towerswatson.com/en/Insights/IC-Types/Ad-hoc-Point-of-View/2013/05/Keeping-Employees-Engaged?webSyncID=dd9b11eb-1dcb-2571-cca5-15582c91ced7&sessionGUID=c5c672e9-d832-1acd-1e4e-d087e7ecbd62

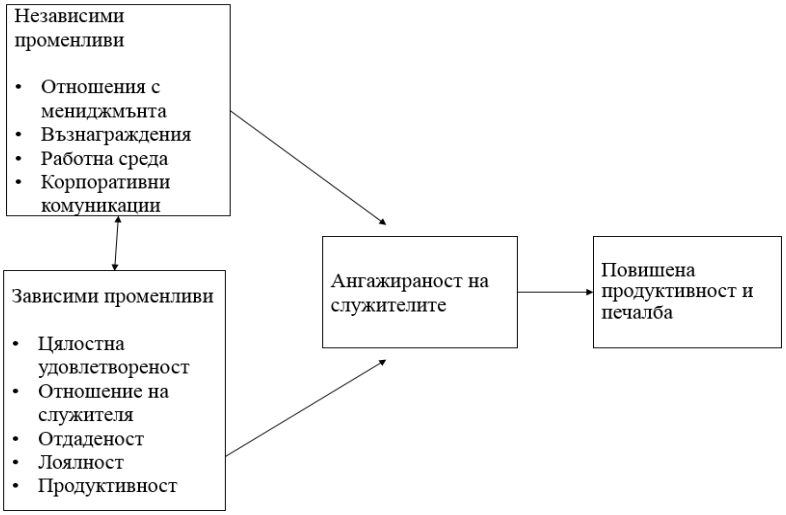
[3] https://issuu.com/cenict/docs/employee_engagement_summit_-_2017_s

[4] Employee Engagement and Commitment -A guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization – Robert J. Vance, Ph.D. SHRM

[5] https://www.insights.com/resources/employee-engagement-through-the-lens-of- eader ship/?keywords=employees+engagement&resourceType=&subjectMatter=&page=+1&sortType=newest&currentUmbracoPageId=2891

[6] Audit Advice Associates – Computerworld

Концептуална рамка на ангажираността на служителите



Фиг. 1. Концептуална рамка на ангажираността на служителите

Повишаването на ангажираността на служителите е основно предизвикателство и отговорност на мениджмънта на компаниите и залог за по-доброто им развитие, по-висока конкурентоспособност и производителност, увеличаващи се приходи и печалби.

Ангажираността се определя от различни взаимозависими фактори, включително от регионалните, възрастовите и културните особености. Доказано е, че компаниите, които работят както за повишаване ангажираността на служителите си, така и за подобряването на работната среда, инвестират и развиват постоянно хората си, са по-успешни в краткосрочен, средносрочен и най-вече в дългосрочен план.

Ангажираността е степента, до която служителите са отдадени – рационално и емоционално – на организацията, колко усилено работят като резултат от това и колко дълго биха останали да работят в нея[1]. Ангажираността е индивидуална, а не групова характеристика и може да бъде спечелена или загубена, създадена или разрушена от организацията. Ангажираността е конкурентно предимство и е ключът към ефективността и задържането на служителите. Високо ангажираните хора работят с 57% повече, представят се с 20% по-добре и са с 87% по-малко склонни да напуснат организацията спрямо хора с по-ниски нива на ангажираност. Ангажираността трябва да се управлява заедно с всички останали важни фактори за доброто представяне на служителите. Едно от най-важните етапи е подбора на таланти и осигуряването им с информация, опит и ресурси, от които имат нужда, за да вършат работата си по най-добрия начин.

Емоционалната ангажираност е четири пъти по-ценна от рационалната за полагането на изключителни усилия и постигането на осезаеми резултати. Най-добрите служителите са и най-ангажираните. От друга страна, рационалната ангажираност насочва към задържане на работното място. Служителите напускат компаниите, когато смятат, че интересите и целите на организацията вече не съвпадат с техните.

[1] Corporate Leadership Council – Corporate Executive Board, 2004, Employee Engagement Survey.

Служителите полагат повече усилия, когато вярват, че висшия мениджмънт е отдаден на тях от гледна точка на приемане на нови идеи и развитие.

Възнаграждението привлича таланти в организацията и играе важна роля при задържането им, но има лимитирано влияние върху усилията, които служителите полагат в ежедневната си работа. Най-важният елемент от стратегията за възнагражденията е обвързването му с представянето на служителя.

Първи приоритет в програмата за въвеждане на новоназначените е да се изгради разбиране и вяра във важността на работата. Хората имат нужда да се чувстват свързани, за да представят най-доброто от себе си. Това може да се постигне и чрез кариерни съвети, персонализиран план за развитие и обучения.

Работодателите обикновено оценяват нивата на ангажираност на своите служители чрез проучване на мнението и удовлетвореността. След множество изследвания се стига до следния списък с критерии[1]:

- Гордост от компанията
- Удовлетворение от работата и работодателя
- Възможност за добро представяне в предизвикателна работа
- Признание и позитивна обратна връзка за приноса на всеки служител
- Лична подкрепа от страна на супервайзър
- Усилие над минималното
- Разбиране на връзката между работната мисия на индивида и мисията на организацията
- Перспективи за бъдещо развитие
- Намерение за оставане в компанията

Изследване, осъществено за определяне на "ТОП ИКТ Работодател"[2] взима под внимание обвързаността на 18 фактора на ангажираността, като всеки от тях по различен начин влияе на служителите. За 2016 година тези фактори са: лидерство, признание, даване на възможности, управление на знанието и комуникация.

- **Лидерство**

Работата с хората е в основата на успеха на бизнеса. Трудно е за служителите да харесват компанията, да са ангажирани с целите й, ако не харесват и уважават преките си мениджъри, тъй като най-често те се свързват с образа на организацията и ръководството й. Но лидерството не се изчерпва с харесването и уважението. То включва умението да спечелиш доверието на колегите си и да си в състояние да ги увлечеш след себе си за постигането на поставените цели.

В това отношение организациите трябва да полагат особени усилия да изследват готовността на отделните служители да бъдат лидери и мениджъри и да им предлагат адекватно обучение и коучинг, които да подпомагат развитието им в тази насока.

- **Признание**

Елементарният и общоприет израз на признаването на постигнатите резултати са възнаграждението и бонусите. Разбира се, те работят само при добре функциониращa, справедлива и прозрачна система за оценка на резултатите и система за възнаграждения. Напоследък те са все по-често недостатъчни за постигане на желаното ниво на ангажираност на служителите. Необходимо е да се прибавят и демонстрираното уважение, изказаната благодарност и похвала за добре свършената работа.

- **Даване на възможности**

[1] Employee Engagement and Commitment -A guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization – Robert J. Vance, Ph.D. SHRM

[2] http://computerworld.bg/50074_zashto_e_vazhna_angazhiranostta_na_sluzhitelite

Даването на възможности се изразява не само в създаване на кариерен път на служителя и действителна подкрепа при преминаването му. То е също така възможност за компаниите да подсигурят дългосрочния си успех, като създават приемственост и усилват мениджърския и предприемаческия си потенциал.

Насърчаването на инициативата и автономността, делегирането на отговорности на практика показва на служителите, че за тях има бъдеще в компанията и гарантира едновременно възможност за растеж на всички нива.

- **Управление на знанието**

ИКТ е динамичен бизнес сектор не само по отношение на развитието на компаниите и пазара на труда, но и по отношение на използваните технологии. В това отношение няма изненада във факта, че начинът по който организациите управляват знанието има все по-голямо значение за успеха им, но и че това се превръща във все по-значим фактор за ангажираността на служителите.

Необходимо е, компаниите съзнателно да изградят процесите за натрупване, споделяне и прилагане в действие на знанието сред служителите си. Те трябва да поощряват и възнаграждават тези служители, които разбират знанието като капитал и конкурентно предимство. Само така може да се гарантира успех в динамичната среда, в която работят. Усилията им ще бъдат възнаградени многократно, още повече, че такъв подход се оценява високо от служителите.

- **Комуникация**

Откритата, честна и навременна комуникация на всички нива е ключова за ангажираността и резултатите на служителите. Причината е в яснотата на взаимоотношенията, на поставените задачи, в навременното идентифициране и разрешаване на конфликти между отделните служители или отдели. Доверието в информацията, която се получава от компанията е ключово за ефективното управление.

Не трябва да се забравя, че информацията тече в две посоки и честите разговори на мениджърите с техните екипи, събирането и навременното и точно предаване на получената обратна връзка е ключово за ефективността на организацията и постигането на по-добри резултати.

Друго изследване, извършено от Aon Hewitt[1] показва, че ангажираността може да се разглежда като "наблюдаемо поведение на служителите на работа". Тя се изразява с поведение, което е нещо повече и над изпълнението на стандартните задачи на работа. Ангажираността предполага нещо специално, допълнително или атипично при изпълнение на работните задачи. Това е поведение, което включва иновативност, демонстриране на инициатива, проактивно търсене на възможности да се допринася за компанията и надхвърляне на това, което стандартно се очаква от служителя при изпълнение на трудовите му задачи.

Според Aon Hewitt това поведение е конкретно и измеримо и се описва с няколко конкретни подповедения, които карат един служител:

1. Да казва добри думи и говори положително за компанията пред свои колеги, познати, приятели. Това се явява непосредствено и е един допълнителен PR канал за компанията навън;

2. Да иска да бъде част от компанията в дългосрочен план и рядко да мисли за нейното напускане;

3. Да прави и влага много повече усилия, вършейки работата си всеки ден, което непосредствено оказва влияние и върху бизнес резултатите.

[1] http://bestemployerseurope.aon.com/bg/wp-content/uploads/2016/11/Aon-2016-Trends-in-Global-Employee-Engagement.pdf

Доказано в продължение на годините от Aon Hewitt и многобройните проучвания в целия свят е, че точно тези три подповедения, съставящи ангажираността на служителите, са пряко свързани и с бизнес резултатите на всяка компания. Част от тези резултати, върху които ангажираността оказва пряко влияние, са намаляване на разходите, свързани с отсъствието на служителите от работното място (отпуски, болнични), намаляване на текучеството, повишаване удовлетвореността на клиентите, повишаване възвръщаемостта на капитала, печалбата и др.

Преди обаче да се въздейства върху нивото на ангажираност на служителите, компаниите трябва да са наясно, че формулата на бизнес успеха включва няколко показателя, а именно съчетанието между ясна и точно очертана бизнес стратегия за развитие, ефективното ѝ управление и високо ангажирани и мотивирани с бизнеса служители.

Бизнес стратегията е ключова за стратегическо позициониране на всеки бизнес. Ключово в нея е да се открояят конкурентните предимства на организацията. Правилният "стратегически ход" е съпроводен от няколко фактора на бизнес средата – организационната структура, организационната култура, хората в нея и управлението от страна на топ мениджмънта. Бързо променящата се среда и условия, в които живеем, изискват гъвкавост, иновативни и своевременни решения.

Заедно със стратегията на компанията ключова роля има управлението на успешния лидер в нея. Проучването на мнението и ангажираността на служителите, провеждано от Aon Hewitt ежегодно в региона на Централна и Източна Европа, ясно откроява отличителните характеристики на успешния ръководител: той действа фокусирано, като насочва внимание към ключови области с правилните средства и усилия; той е видим и достъпен за служителите, като им дава нужната подкрепа, за да изпълняват ежедневните си работни задачи; той е открит и честен в комуникацията си със служителите; той е експерт в управлението на бизнеса и предприема мерки сега за успеха на бизнеса в дългосрочен план.

Топ мениджмънтът олицетворява компанията и нейната култура и към него очакванията са най-високи. Добрите работодатели са много по-успешни: техните служители вярват, че топ мениджмънтът балансира добре техните интереси с тези на компанията (64% към 42% в другите компании), преките ръководители подкрепят и прилагат успешно практиките за управление на хората (63% към 42%), топ мениджърите се отнасят към служителите като към най-ценния актив на компанията (55% към 34%).

Възможностите за кариерно развитие, които компаниите предоставят, са един от ключовите фактори за повишаване на ангажираността. Той се нарежда на едно от челните места по значимост както за Европа, така и за региона на Северна и Латинска Америка, Азия и Африка. Резултатите за България през 2016 година, показват че 76% от всички изследвани 9167 служители го оценяват като най-важния фактор с влияние върху ангажираността им към компанията. Към този фактор може да се добави и желанието на служителите да се чувстват признати и ценени за работата си в компанията. Служителите трябва да работят с вдъхновение и да имат усещането, че допринасят за развитието на своите организации. Много изследвания доказват, че най-предпочитаната награда е личното, навременно признание от преките ръководители и топ мениджърите в компанията.

За да просъществуват инициативите за ангажираност в компаниите, трябва да се създаде възприемчива основа на организационната култура, целяща ангажираност. Комуникирането на ангажираността като ценност е от изключително значение. Чрез обвързването и с организационната мисия и визия, както и с други политики от висшия мениджмънт, ангажираността като ценност се утвърждава. Включването на план за ангажираност в плановете за действие по различни теми и проблеми също оказва влияние върху нагласата на служителите.

Една от най-важните стъпки остава признанието на постигнатите резултати. Всеки служител ще оцени високо фактът, че неговите усилия се забелязват[1].

Ангажираните служители могат да помогнат на организацията да постигне нейна мисия, да изпълни стратегията си и да генерира значими бизнес резултати.

Организациите определят и измерват ангажираността по различни начини, уточнявайки, че няма правилен или най-добър начин за дефиниране или стимулиране на ангажираност в служителите. Решението да се инвестира в засилване на тази ангажираност зависи, както от организационната стратегия, така и от спецификите на работната сила.

Според Gallup[2] факторите, които определят ангажираността на служителите

1. Отношения с мениджъра

Проучванията показват, че три четвърти от хората, които напускат работа го правят заради прекия си ръководител и това се случва в случаите, в които взаимоотношенията между двамата не са добри. Връзката между мениджър и служител е от критична важност за ангажираността.

Отношенията между мениджър и служител могат да се подобрят чрез:

- Наставничество (коучинг) от мениджъра
- Регулярна обратна връзка от мениджъра
- Предоставяне на възможности за развитие

2. Щастие

Щастливите служители са по-производителни служители и са по-съпричастни към процесите във фирмата. Те се отнасят по-добре спрямо колегите си и са по-грижовни към клиентите.

Усещането за щастие може да се увеличи чрез:

- Уважение
- Включване на служителите в даването на идеи
- Проява на искрена грижа

За да са щастливи служителите е важно да им бъде показано какво може да ги направи по-щастливи на работните си места. Мениджърът може да им помогне, да открият областите на стрес от работата, които да неутрализира, както и областите, които носят радостни усещания, на които да акцентира.

3. Уелнес

Грижата за здравето и благополучието на служителите увеличава тяхната ангажираност към работата. Много компании обаче не оценяват връзката между уелнеса и ангажираността.

Усещането за повече уелнес в живота на служителите може да се увеличи чрез:

- Насърчаване на разходките и раздвижването
- Здравословна храна или закуски в офиса
- Карта за фитнес зала

Колкото повече служителите са в добра физическа форма и имат здравословни хранителни навици, толкова по-енергични и производителни ще са те.

4. Хармония с фирмените ценности

Начинът, по който служителите успяват да изравняват своите лични ценности с ключовите фирмени ценности оказва директно влияние върху ангажираността, ефективността и резултатите им от работата.

---

[1] Employee Engagement Online Report – Robert J. Vance, Ph.D. ©2006 SHRM Foundation. All rights reserved.

[2] http://news.gallup.com/topic/employee_engagement.aspx

Ето защо е така важно във фирмата да се назначават "правилните хора" – не само според техническата им компетентност (знания, умения, опит), но и според отношението им към философията на работа във фирмата. Служителите трябва да подхождат на фирмената култура и обратното.

Напасването към фирмените ценности може да се подпомогне чрез:

- Периодично напомняне за фирмените ценности
- Вдъхновяваща фирмена мисия
- Яснота по визията и дългосрочните фирмени цели

5. Удовлетворение на работното място

За по-силната ангажираност и съпричастие на служителите допринася откритата комуникация и честните взаимоотношения. Проблемите в работата не бива да се пренебрегват. Към тях мениджърът следва да подхожда проактивно и да търси обратна връзка от служителите за възможни тесни места в работата, които да са предпоставки за неудовлетворение.

Мениджърът не бива да се притеснява да води разговор със служителите си за това какво би ги направило по-щастливи и удовлетворени на работа. Например, оправдават ли се техните очаквания от фирмата, длъжността или заплащането, знаят ли към кого да се насочат, ако имат нужда от някакво съдействие и т.н. Колкото по-открити и честни са нещата, толкова по-добре.

За по-високото удовлетворение на работното място допринасят:

- Справедливото заплащане
- Подпомагане на служителите
- Ясни роли на служителите и резултатите, които се очакват от тях

6. Взаимоотношения между колеги

Взаимоотношенията между колегите и степента на социализация между тях е доказано силен фактор за удовлетворение на работното място и извън него. И обратното, ако един служител бива игнориран на работното си място, това се отразява изключително лошо на ангажираността и ефективността му в работата.

Взаимоотношенията между колегите могат да се насърчат чрез:

- Тиймбилдинг събития
- Неформални контакти между служителите
- Осигуряване на възможности за групова и екипна работа

7. Обратна връзка

Служителите се нуждаят от регулярна обратна връзка за това как се справят с работата от страна на своите мениджъри. Фирмите, в които се дава обратна връзка на хората регистрират по-силна съпричастност и по-ниско текучество.

Даването на обратна връзка веднъж годишно (например по време на т.нар. "годишна атестация") е крайно недостатъчно – това е прекалено голям период от време. Служителите се нуждаят от много по-честа обратна връзка, за да са сигурни, че се движат в правилната посока и че израстват. Това засилва тяхната ангажираност към работата.

Даването на обратна връзка може да се подобри чрез:

- Регулярни срещи между мениджър и служител всеки месец
- Насърчаването на обратна връзка от страна на колеги на служителя
- Търсене на нови идеи и предложения от служителя

В идеалния случай мениджърът следва да дава обратна връзка на хората си дори и по-често от един месец. Например веднъж на всеки две седмици, чрез кратки и неформални разговори за работата и представянето на служителя.

8. Признание

Признанието е изключително мощен начин за засилване на вътрешната мотивация на хората и повишаване на тяхната ангажираност и съпричастност. 78% от служителите казват, че мотивацията им се увеличава, когато получават признание за добре свършена работа. Отдаването на признание следва да се прави с регулярна честота и може да се подобри чрез:

- Изказване на похвала веднъж седмично от мениджъра към служителя
- Насърчаване на колегите да изказват похвали един към друг
- Изказването на похвала трябва да е много конкретно – защо точно се прави и за какво?

9. Лично израстване

Фирмите, които инвестират в обучение и развитие на своите служители са с по-високи ключови показатели за ефективност спрямо конкурентни фирми, които не инвестират в израстването на служителите. За мениджърите е от полза да имат служители, които стават все по-добри в работата с всеки изминал ден. Това са ангажирани и съпричастни служители, които са по-продуктивни и ефикасни.

Личното израстване на служителите може да се подпомогне чрез:

- Окуражаване на служителите да се включват в странични проекти, които ще развиват уменията им
- Насърчаване към непрекъснато учене, наставничество и менторство
- Напомняне на фирмената мисия

10. Посланичество

Въпросът, който си струва да се зададе на служителите е "По скалата от 0 до 10, как бихте оценили вероятността да препоръчате тази фирма за работа на ваш приятел?"

Служителите, които биха препоръчали фирмата за работа на свой приятел са силни "посланици" на фирмата. Това са все силно ангажирани служители.

Посланичеството на фирмата може да се насърчи чрез:

- Акцентиране на ролята на служителите във фирмата
- Периодични мотивиращи интервюта
- Събиране на обратна връзка за фирмената култура

Проучването на Penna[1] показва, че служителите искат да работят в организации, в които намират смисъл от работата си. Изследователите в това прочуване изграждат нов модел, който наричат "йерархия на ангажираността", който напомня на пирамидата на Маслоу. На най-долното ниво се намират основните потребности от заплащане и облаги. Щом тези нужди са удовлетворени, служителят търси възможности за развитие. На върха, служителят търси стойностно значение, което се проявява чрез истинско усещане за връзка, обща цел и споделено чувство за значението и смисъла на работата.

Development Dimensions International[2] посочва, че мениджърите трябва да направят 5 стъпки за високо ангажираната работна сила:

- Съотнасяне на усилията със стратегията
- Упълномощаване
- Промотиране и окуражаване на работата в екип и колаборацията
- Помагане на хората да се развиват
- Показване на подкрепа и признание

Проучването на Towers Perrin Talent[1] идентифицира десетте най-важни елемента на работното място, които влияят на ангажираността на служителите. В топ 3 попадат: Интерес

[1] Employee Engagement: The Key to Improving Performance- International Journal of Business and Management – Solomon Markos, M. Sandhya Sridevi

[2] http://theengagementeffect.com/our-toolset/development-dimensions-international

на висшия мениджмънт към благосъстоянието на служителите, предизвикателна работа и свобода при вземането на решения.

След проучване на 10, 000 служителите в NHS във Великобритания, Institute of Employment Studies[2] посочва, че най-важният фактор за ангажираността на служителите е чувството да бъдеш оценен и въвлечен в работата. Това включва участие във взимането на решения, степента, до която служителите се чувстват свободни да изразяват идеите си, възможностите, които имат да се развиват в работата си и степента, до която организацията се интересува от здравето и благосъстоянието.

CIPD[3] на базата на тяхното проучване на 2000 служители във Великобритания отчита, че комуникацията е топ приоритет, който води до ангажираността. Докладът посочва, че най-важният фактор за ангажираността на хората е отнасянето на тяхното мнение и визия на по-високо ниво. Също така се идентифицира като важен фактор нивото на информираност за това какво се случва в компанията.

Vance[4] изяснява, че ангажираността на служителите е неразривно свързана с практиките на работодателя. За да хвърли светлина върху начина, по който тези практики оказват влияние върху представянето на работа и ангажираността той представя модел за ефективността на работа. Според него, ангажираността на служителите е резултат от **лични характеристики** като знания, умения, темперамент, отношения и характер, **организационни връзки**, който включва лидерство, социални контакти и практики на човешките ресурси, който директно влияят върху човек, процес и компоненти на работната ефективност.

Повечето фактори, които оказват влиянието си върху ангажираността на служителите са нефинансови по своята същност. По тази причина всяка компания, която упражнява лидерство в полза на хората, може да постигне желаното ниво на ангажираност с по-малко разходи. Това не означава, че мениджърите трябва да игнорират финансовия аспект. В действителност, представянето би следвало да е обвързано с някакъв вид награда. Твърдението на школата на човешките отношения, е че като социален индивид, човекът не се мотивира единствено от пари, се доказва и тук.

Бъкингам и Кофман[5] твърдят, че заплащането и придобивките са еднакво важни за всеки служител, добър или не. Възнаграждението трябва да е съпоставимо със средното за пазара. Въпреки това, дори и достигайки до нивото на пазара, което е съществена първа стъпка, на компанията ще и трябват още усилия, за да бъде наистина успешна.

Защо е хубаво компаниите да инвестират в ангажираността на служителите си? Защото ангажираността рефлектира върху важните бизнес резултати. Множество проучвания откриват позитивна връзка между ангажираността на служителите и резултатите от организационната ефективност: задържане на служителите, продуктивност, рентабилност, лоялност на клиентите и сигурност. Колкото по-ангажирани са служителите, толкова по-вероятно е работодателят да надхвърли средния за индустрията ръст на приходите. Компаниите, в които се намира ангажираност на служителите обикновено е в такива с двуцифрен растеж. Проучванията посочват, че ангажираността е позитивно свързана с удовлетвореността на клиентите.

Какво ще се случи на една организация, ако служителите са неангажирани? Служителите, които не са ангажирани са склонни да пропиляват усилията и таланта си върху задачи, които не са важни, не проявяват отдаденост и имат повече опасения за представянето на

---

[1] https://www.scribd.com/document/36872518/Towers-Perrin-Talent-The-Final
[2] http://www.employment-studies.co.uk/research-collections/employee-engagement-research-collection
[3] https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/engagement/future-report
[4] Vance R. J. (2006). Employee Engagement and Commitment SHRM Foundation, USA
[5] Бъкингам, М., Кофман, К. Нарушете всички правила, Класика и стил, София, 2001

компанията в измервани показатели като удовлетворение на клиентите (BlessingWhite, 2006; Perrin Report, 2003).

Meere[1] на базата на проучване проведено от ISR сред 360 хил. служители от 41 компании от 10-те най-силни икономически, открива, че оперативната печалба и нетната печална са се понижили за период от 3 години в компании с ниска ангажираност, докато тези показатели са се увеличили за посочения период в компании с високи нива на ангажираност.

Според доклада на Accord Management Systems неангажираните служители:

- отсъстват от работа 3,5 дни повече на година
- са по-малко продуктивни
- струват на американската икономика $292 – $355 млрд. годишно

За да имат ангажирани служителите в екипите си, мениджърите трябва да обърнат внимание на следните фактори[2]:

1. Започва се от първия ден: Повечето организации имат ясни нови стратегии за набиране на таланти, но по-рядко имат стратегии за задържането им. Ефективният подбор на служители и програмите за ориентиране са първите изграждащи стъпки, които се залагат на първия ден на новия служител. Новоназначеният служител трябва да се посрещне както с обща ориентация к, която е свързана с организационната мисия, визия, ценности, процедури и политики, така и ориентация в спецификите на длъжността като отговорности и задължения, цели и настоящи приоритети на отдела, към който принадлежи служителя. Всичко това се прави, за да се създадат реалистични очаквания от работата и да се намалят конфликтите, които могат да се появят в бъдеще. След като решението за назначаване е взето, мениджърът следва да се увери, че избраният е подходящ за позицията и да направи всички усилия да задържи таланта в организацията.
2. Започва се от върха: Ангажираността на служителите изисква лидерска отдаденост чрез установени и ясни мисия, визи и ценности. Всичко трябва да започне от хората на върха, които вярват в това, което спускат към мениджърите и служителите. За да бъдат ангажирани служителите, те трябва да се вдъхновяват от лидерите си да вярват в тях.
3. Разширяване на ангажираността чрез двупосочна комуникация: Мениджърите трябва да промотират двупосочната комуникация. Ясната и последователна комуникация за това какво се очаква от служителите изгражда ангажирани служители. Споделянето на властта със служителите чрез съвместно взимане на решения създава усещане за принадлежност и част от цялото.
4. Предоставяне на удовлетворяващи възможности за развитие и напредък: Окуражаването на независимо мислене чрез предоставяне на повече автономност в работата така че служителите да имат шанс сами да направят избор как да изпълняват работата по най-добрия за тях начин, докато постигат очакваните от тях резултати. Фокусът трябва да пада върху резултатите, а не върху процеса, по който се стига до тези резултати.
5. Уверете се, че всеки служител има това, от което се нуждае: От мениджърите се очаква, че да се убедят, че служителите имат всички ресурси като физически, материални, финансови и информационни, за да вършат работата си.
6. Дайте на служителите си подходящо обучение: Важна е помощта към служителите за повишаване на знанията и уменията им чрез предоставяне на подходящите тренинги. Разбираемо е, че когато служителите знаят повече за работата си, увереността им се повишава, което им позволява да работят с по-малко надзор от преките си ръководители.

[1] http://blessingwhite.com/article/2018/02/14/employee-engagement-analysis-action/

[2] Employee Engagement: The Key to Improving Performance- International Journal of Business and Management – Solomon Markos, M. Sandhya Sridevi

7. Система за обратна връзка: Системите за управление на ефективността държат мениджърите и служителите отговорни за нивото на ангажираност, която демонстрират. Провеждането на регулярни проучвания относно степента на ангажираност ще помогне за определяне на факторите, които имат влияние в процеса. Важно е организациите да започнат с концентрация на факторите, които ще направят най-голяма разлика за служителите насочвайки енергията за подобряване на тези области вместо разпиляване върху всички. Базирайки се на такива проучвания, от мениджърите се очаква да изградят ориентирани към действия планове, които са специфични, измерими, отговорни и обвързани с времеви рамки

8. Поощренията играят своята роля: Мениджърите трябва да разработят, както финансови, така и нефинансови привилегии за служителите, които показват повече отдаденост в работата си. Доказано е, че хората са склонни да положат повече усилия в работата си, ако заплащането е по-добро и има система за признания и награди.

9. Изграждане на отличителна корпоративна култура: Компаниите би следвало да насърчават силна работна култура, в която целите и ценностите на ръководителите обхващат всички работни области. Компаниите, които изграждат култура на взаимно уважение чрез поддържане на успешните истории живи, не само ангажират настоящите си служители, но също въвличат и новоназначените служители в духа на работната култура.

10. Фокус върху най-добрите служителите: Проучване на Towers Watson[1] през 2015 г. върху практиките на Човешките ресурси на 50 от най-големите американски компании показва, че организациите, които се представят на най-високо ниво се фокусират върху ангажирането на най-добрите си служители. Тези компании правят това, което най-добрите им служителите изискват, което води до много високи бизнес резултати.

* * *

Литературата индикира, че ангажираността на служителите е тясно свързана с резултатите от организационното представяне. Компаниите с ангажирани служители имат повисоко ниво на задържане на служителите в следствие на намаляване на текучеството и намеренията за напускане на компанията, продуктивност, рентабилност, растеж и удовлетвореност на клиентите. От друга страна, компаниите с неангажирани служители страдат от пропиляване на усилията и изтичане на таланти, по-малко отдаденост към работата, по-ниска продуктивност и понижена оперативна и нетна печалба. Както всяко друго управленско решение, решението за ангажираността трябва да се измери, както с посока на печалбите, така и с неговите разходи. За мениджърите, работата по ангажираността на служителите започва от първия ден чрез ефективен подбор и програма за ориентация. Започва от горните нива в йерархията и завладява долните. Немислимо е служителите да са ангажирани, а лидерите да не са.

Мениджърите би трябвало да поддържат и разширяват двупосочната комуникация, да осигуряват ресурси за работата на служителите си, да предоставят подходящи обучения, които да увеличават знанията и уменията, да установяват механизъм за признания, както чрез финансови, така и нефинансови придобивки, изграждане на корпоративна култура и развиване на силна система за управление на ефективността.

Литература

[1] Robert Vance, Employee Engagement and Commitment -A guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization

[1] https://www.towerswatson.com/en/Insights/Newsletters/Global/Sustainably-Engaged/2015/how-does-change-affect-employee-engagement

[2] Solomon Markos, M. Sandhya Sridevi: Employee Engagement: The Key to Improving Performance; International Journal of Business and Management; Vol. 5, No. 12; December 2010

[3] http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue5/Version-2/G016524049.pdf, Bagyo, Y., Leadership Style In Improving Performance Through Engagement

[4]https://www.towerswatson.com/en/Insights/IC-Types/Ad-hoc-Point-of-View/2013/05/Keeping-Employees-Engaged?webSyncID=dd9b11eb-1dcb-2571-cca5-15582c91ced7&sessionGUID=c5c672e9-d832-1acd-1e4e-d087e7ecbd62

[5] http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf

[6] https://issuu.com/cenict/docs/employee_engagement_summit_-_2017_s

[7] https://www.insights.com/resources/employee-engagement-through-the-lens-of-leadership/?keywords=employees+engagement&resourceType=&subjectMatter=&page=+1&sortType=newest&currentUmbracoPageId=2891

[8] https://www.researchgate.net/publication/316692002_Employee_Engagement_Factor_for_Organizational_Excellence

[9] https://www.researchgate.net/publication/320922645_NEW_APPROACHES_IN_STRATEGIC_MANAGEMENT_OF_HUMAN_RESOURCES

PERSONNEL DEVELOPMENT AS MAIN FACTOR OF COMPETITIVENESS INCREASE IN THE LABOUR MARKET

Associate professor, Ph.D. in Economics Lyudmila Stryzheus[1],
Associate professor, Ph.D. in Economics Alla Tendyuk[2],
Senior Lecturer, Ph.D. in Economics Iryna Abramova[3],
Lutsk National Technical University

Theoretical bases of development of management staff are investigated. The essence of staff development, goals, objectives and importance in modern conditions of managing in Europe and the world are studied. Methods of assessing the professional development of staff and key concepts of the effectiveness of employment evaluation are described. The role of business career in management of human resource development is defined.

Fast adaptation to changing conditions of the external environment in today's world determines the need to develop human resources, better level of education, training, professional qualification, culture. Increased competition in the labour market in Europe and the world requires of the personnel of enterprises and organizations of national and international level continuous learning and improvement of professional skills and competences.

In Japan, which is one of the recognized leaders in the field of personnel management, it is believed that staff development is a key integral element of the effective operation of organizations in a competitive environment. For example, Japanese managers believe that their main task in light of the organization's strategic objectives lies primarily in the development of staff – 85.3 % [1, p. 31].

In a period of rapid scientific and technological advances, significant competition and cost minimization a significant role in the activity of enterprises is played by its staff. Its qualification level, fluidity, the workload and the opportunity for learning and development. Without staff development, any company eventually concedes in competition for a niche in the market, its products or services are losing their relevance among consumers. There is a direct correlation between the skills of workers and products, which they produce on the market.

Several factors determine the strengthening of the role of staff development to ensure the sustained competitiveness of the organization:

– staff development is the basic means for achieving the strategic goals of the organization;

– development is an important means of increasing the value of human resources of the organization and growth of its intellectual value.

– without staff development, organisational changes are becoming virtually impossible or can have a negative effect [2].

Staff development is a specific process of changes, the result of which is the emergence of a new, progressive process of ascent from lower to higher, from simple to complex" [3].

In the preamble to the Law of Ukraine "On professional development of workers", it is noted that its provisions define the legal, organizational, and financial basis of functioning of system of professional development of employees. It is seen as a process of purposeful formation of a

[1] l.stryzheus@lntu.edu.ua
[2] a.tendyuk@lntu.edu.ua
[3] i.abramova@lntu.edu.ua

workers specific knowledge, skills development and skills, allowing to increase productivity, to efficiently fulfill responsibilities to develop new professional activities. In accordance with this Law, professional development includes formal and informal professional training of employees [4].

Nikiforenko V. H. believes that staff development is defined as a set of measures aimed at improving the skills of workers [5, p. 96].

According to Thomas Garavan, staff development is focused range of informational, educational and tied to specific jobs elements contributing to advanced training of workers of the enterprise in accordance with the development of objectives of the enterprise and potential and propensities of employees [6].

Scientists G. Marr and G. Schmidt consider staff development as training and qualification improvement of personnel [7].

According to Kybanov A. Ya., staff development is a set of organizational and economic activities of the personnel management in the field of training of personnel of the organization, its retraining and improvement of skills [8].

Scientist Savchenko V. A. believes that staff development is systematically organized continuous process of professional training of workers to prepare them to perform new production functions, professional qualification promotion and formation of management reserves and improve the social structure of the staff [9].

Ukrainian mobile knowledge bank offers under the personnel development to understand the system of training, organizational development and professional growth of staff, the functioning of which is aimed at solving current and strategic objectives of the organization through greater individual and organizational effectiveness [10].

According to the scientist Maslova V. M., staff development is a set of activities aimed at human development of enterprises [11].

Scientist Egorshin A. P. defines human resource development as a complex and continuous process of comprehensive development of the personality of employees of the organization with the aim of improving their efficiency [12, p. 166].

Schlender P. E. believes that human resource development is a system of measures aimed at the support of the capable training of employees, dissemination of knowledge and best practices, training of young qualified employees, the awareness of managerial staff of the importance of employee development and reduce turnover [13, p. 126].

In table 1.1 the approaches to the interpretation of the notion "staff development" are grouped [2].

Based on data from table 1.1, we can draw the following conclusions:

1. In most definitions the term "staff development" restrict professional development. However, it is impossible to separate professional and even organizational development of employee from his development as a person. Only in the case of the harmonious development of all characteristics of the person, you can talk about the development of the employee as such at all.

2. Development is often identified with the acquisition of additional skills, knowledge, abilities, competences and the like. Regarding the staff, in our opinion, the development should not be viewed as an increase in the number of qualitative characteristics of an employee, but as a process of improvement and qualitatively new level.

3. It is necessary to consider personnel development not as a formal, one-time access to employees, but rather as a dynamic and well-planned process of strategic and permanent character [2].

Table 1.1

Approaches to the interpretation of the notion "staff development" *

Formulation of the concept	Keywords
Skilful provision and organization of learning process to achieve the firm's objectives, through improving skills, expanding knowledge, enhancing competence, learning ability and enthusiasm of staff at all levels of the organization there is a continuous organizational and personal growth and development.	Skilful provision and organization of learning process
A set of organizational and economic activities of the personnel management service of the organization in the field of education, personnel retraining and advanced training. These activities include issues of professional adaptation, evaluation of candidates for the vacant post, a current periodic personnel evaluation, planning of business career and official and professional advancement of staff, work with the personnel reserve, the organization of invention and innovation work in your organization.	A set of organizational and economic measures
Function, aimed at promoting members of the workforce all hierarchical levels in the mastery of skills necessary to perform current and future professional requirements.	Personnel and economic function
Promotes development of individual aptitudes and abilities of employees, particularly given changes in the nature of activities, and even the interests of manufacturing and individual goals.	
The process that occurs during a particular sequence of actions taking into account the set goals, i.e. improvement of the production capacity of enterprise employees.	
Events, promoting the full disclosure of personal potential of employees and increasing their ability to contribute to the activities of the organization.	Disclosure of personal potential of the employee
The highest type of motion, the transition from one qualitative state to another, change with the transformation in the internal structure of the object in its structure.	The highest type of motion
The disclosure of the original internal potencies as an autonomous phenomenon due to the internal regularities of the object.	The disclosure of the original internal potencies of the object

* formed by authors according to the sources [14-19]

The goal of staff development is ensuring the organization of workers who have the quality characteristics relevant to its goals and development strategy.

The role and place of staff development in personnel management and the management in general depends on understanding the supreme leadership role of the employees in the functioning of the organization at any level (table. 1.2).

The tasks of staff development, the solution of which enables the organization to ensure the effective achievement of strategic objectives are as follows:

– identification and support workers capable of training;

– dissemination of knowledge and best practices as the system of continuous training of the personnel;

– activation of the potential of employees;

– strengthening the spirit of creativity and competition;

– work on creation of a reserve of heads;

– the creation of the performance and skill development and career planning [1].

Table 1.2

The role of staff in organizational functioning depending on its level of development*

Function of personnel management	Level of development of the organization		
	Entry level	On the way to perfection	Perfect level
Staff development and its engagement to improvement	Staff is given the responsibility and right to solve problems	The staff with innovative and creative forces to achieve the goals of the organization	The staff has the authority to act independently and freely to disseminate knowledge and experience
	Opinion of senior management of personnel		
	Staff as resource	Staff as a gain	Personal as value
	Personnel costs should be minimized. Many reasons not to engage in the development of employees	Staff need to be protected and its development is worth to invest. Implementation of programs and projects to improve various aspects of employees	Workers are a social business partners, capable of self-definition, methods of achieving objectives and jointly responsible for the results
	The operation of the unit on personnel management		
	"Archive" of personnel documentation	Ensuring the needs of the staff, systematic training of staff, development of systems to encourage their support, loyalty and commitment to the company	Conscious planning of action to create conditions that will promote the maximum potential of each employee

* formed by authors according to the sources [2]

Personnel development has a number of advantages:

– formation of more effective in the long-term aspect of the personnel management mechanisms, in particular internal motivation,

– development of cooperation and support in the team;

– more flexible reactions to external changes [6].

The main areas of staff development are:

– initial training taking into account the objectives of the enterprise and its work;

– training with the aim of bridging the gap between the demands of the workplace, office and business qualities of the personnel;

– training with the aim of improving the overall qualification.

– training for new directions of development of the organization;

– training with the aim of developing new methods of performing work operations [20].

An important issue of formation of professional personality development is determining the training needs of staff, i.e. the establishment of a mismatch between professional knowledge, abilities and skills that should be possessed by the staff of the organization to fulfil its current and future objectives and those of the existing knowledge, abilities and skills that staff have on the present. Determining the need for professional development of the employee takes place at all levels of enterprise management: organization, divisions and individual employee [9, p. 48].

Let us consider current methods of assessing the level of professional development of personnel that are offered not only by the scientists of Ukraine and foreign experts. The most developed practice of conducting a variety of research and application of techniques in the field of personnel management in Britain, USA and Russia [21].

The most acceptable measures of the level of professional development assessment are:

– shadowing is one of the most simple to implement and low cost teaching method and staff development. This method assumes that the employee attach a "shadow" (shadow (eng.)). This can be a recent medical school graduate, who dreams of working in this company. It can be a person, who has worked at the company for some time and wants to change the Department or to take an interesting place. The employer makes him a "shadow" for a few days to see whether to keep the motivation of this person or not [22];

– E-learning (short for English. Electronic Learning) – e-learning system, a synonym for such terms as e-learning, distance learning, learning using computers, network learning, virtual learning, learning by means of information, electronic technologies. Pure e-learning is considered ineffective and has long been not used the West [21];

– secondment is a type of staff rotation, when the employee is "seconded" to another job for a certain time, and then he returnes to his previous duties. This process can be internal, when employees are "seconded" within the organization (in another department, division or organizational unit), and external, when employees are sent to work in another company, and, usually, other industry. Especially this method is used by companies with a flat structure, with limited advancement of opportunities of employees and, as a consequence, the development of additional skills [21];

– mentoring. This method is based on giving each other objective and honest feedback and support in the implementation of goals and objectives (both personal and collective) and the development of new skills [22].

Managing of staff development is a set of organizational and economic activities of the personnel management service of the organization in the field of training of the personnel, its retraining and improvement of qualification. These activities cover issues of professional adaptation, evaluation of candidates for the vacant post, a current periodic personnel evaluation, planning of business career and business and professional advancement of personnel, talent, invention and innovation work in the organization. Implementation of measures for staff development comes at a cost, however, it encourages progressive changes in the organization [23].

Management system of staff development is a set of organizational structures, procedures, processes and resources necessary for the effective implementation of current and perspective tasks in the field of personnel development, and optimum satisfaction of employees associated with self-realization, training and career. It must meet the needs of workers in receiving and improving professional training throughout their employment at all levels of skill and responsibility [24].

The subject of the management of the development staff are employees of the organization mandatory top-managers, managers of lower and middle level and ordinary workers. The role of stakeholders in development of staff is twofold, since on the one hand provides for the development of all staff, and on the other hand, managing the development of employees occupies an important place in the work of line managers, since they know the level of knowledge and skills of their subordinates. In this case, they, along with managers develop appropriate programs and plans of development [24].

The object of the control system of staff development is the professional qualification, personal and other important organization characteristics of employees [24].

Business career is a move of an employee from one position to another (usually higher level) or a succession of lessons within one organization and for life.

Therefore, in terms of career, you can apply a retrospective (track the history of human development, individual employee) and prospective approaches (to speak and its planning and management) [25].

The list of career stages and the corresponding needs of employees are given in table 1.3 [8, p. 433].

Table 1.3

Career stages and needs of the organization worker*

Stages of career	Age	Needs to achieve a goal	Moral needs	Physiological and material needs
Preliminary stage	Till 25	Study, testing in different jobs.	The beginning of self-affirmation.	Security of existence.
The stage of formation	Till 30	Development of work, development of skills, the formation of a qualified specialist or manager.	Affirmation, the beginning of independence.	Safety of existence, health, the normal level of remuneration.
The stage of promotion	Till 50	Promotion through the ranks, gaining new skills and experience development.	To achieve greater independence, the beginning of the expression.	Health, high level of remuneration.
Stage save	Till 55	The education of young people. Improving the skills of their own. The peak of perfection of qualification of the staff.	Stabilization of independence, the growth of self-expression.	The increase in wage level, interest in other sources of income.
The stage of completion	After 55	Preparation for retirement. Training a replacement and themselves to a new kind of activity.	Stabilization of expression, greater respect for themselves and others.	Maintaining the level of wages and the increasing interest in other sources of income.
The retirement stage	After 60 (62)	New activity.	Expression in a new field of activity, the stabilization of respect.	The amount of pension, other income sources, health.

* formed by authors according to the sources [8]

The success of career can be judged from the following aspects:

– occupation or position held must correspond to the self-esteem of workers, and therefore create moral satisfaction;

– working conditions should enhance human capabilities and to develop them;

– work must be creative in nature and achieve a level of independence; the work would provide the opportunity to continue learning, to educate children and housework;

– work location would be in location and natural conditions where beneficial effect on health and give the opportunity to organize leisure activities [9].

More and more enterprises attach more and more resources for the implementation of programs for career development [26].

The motivation for business career development can also include:

1. Autonomy − the worker wants independence, wants to be able to effectively perform functional responsibilities in the manner he deems most acceptable. In the framework of the organization of autonomy to provide a high position, status, authority, merit, which must all be taken into account.

2. Functional competence − an employee strives to be the best specialist in their field and be able to solve the most complex problems. To do this, he focuses on professional growth, and promoted views in the light of professional. To the material side of things such people indifferent, but appreciate external recognition (administration and colleagues).

3. Security and stability. Staff strive to preserve and to stabilize its position in the organization. So obtaining a position that provides such guarantees, workers consider as their basic task.

4. Managerial competence. Employees are driven by the desire for power, leadership, success associated with high position, rank, knowledge, high level of wages, a recognition of leadership.

5. Entrepreneurial creativity − the desire to create something new, to be creative. Therefore, employees with such a need the main motive of the career – finding the necessary creative power, of the opportunities offered by the post.

6. The need in the championship. The employee aspires to career in order to be everywhere and always the first to "circumvent" their colleagues".

7. Lifestyle. The employee aims to integrate the needs of the individual and the family. For example, to obtain an interesting, highly paid work that provides the right to move, dispose of their time, etc.

8. Material well-being. Employees are guided by the desire to obtain a job with high wages and other forms of remuneration.

9. Ensuring the healthy conditions. Employee are motivated by the desire to achieve the position that involves the performance of duties under favourable conditions. For example, it is quite clear that the chief of the foundry aims to become the Deputy Director for production and walk away with environmentally harmful production [17, p. 227].

Management of business career is a complex of activities carried out by the personnel service organisations, for planning, organizing, motivating, and monitoring the career of employees based on their goals, needs, capacities, abilities and aptitudes, and based on goals, needs, capacities and socio-economic conditions of the organization [8, p. 436].

Career management is reduced to the set of activities undertaken by personnel services, which allows identifying individuals with high promotion potential, helping them discover their talents and apply them the best for yourself and your organization way in accordance with the established schemes of movement [27, c. 124].

Thus, the management of business career involves the exercise of influence on the process of movement of workers in the organization by clarifying the boundaries of their use and specification of possibilities of training in different periods of career taking into account current and future needs of the organization [2].

The specific objectives of career management are:

– formation, development and rational use of the professional potential of each manager and the organization as a whole;

– ensuring the continuity of professional experience and culture of the organization;

– achievement of mutual understanding between the organization and the manager of its development and promotion;

– creation of favourable conditions for the development and advancement of staff within the organizational space.

The system of career management includes:

– identifying needs for management personnel, their development and promotion; forecasting movements in key leadership positions;

– identification of options promotion of an employee in the firm and outside it, as well as the necessary measures;

– planning professional development (study, internships etc), assessment procedures and official monement of managers, and career process for the enterprise as a whole;

– the organization of processes of training, assessment, adaptation and professional orientation, competitions on replacement of vacancies of managers;

– enhancing career aspirations of managers;

– regulation of career processes, prevention of crises and deviations from the norm, including the appearance of careerism;

– coordination of actions of the various components of a career management system;

– control and assessment of efficiency based on a system of indicators [8, p. 437].

Effective system of career management should include three interconnected subsystems:

– executors (workers). Includes information about abilities, interests, and motives of employees (employees);

– work (jobs, positions). Includes information about the possible tasks, projects and activities;

– information support. Brings together information about artists, work, and adopted in practice a system to transfer employees, assign them to certain jobs and positions, which contributes to the achievement of matching the needs of performers and characteristics of the works.

Effective management of business career positively affects the performance of the organization. The basis of career management within the firm is the career development program of employees, which is made based on the analysis of requirements for positions. The program usually contains methods od identifying employees with high potential growth and advancement in the long term, taking into account age, education, experience, competencies, levels of motivation; diagram of positions; incentives to the creation of individual career plans; linking of career results from evaluation activities; the enabling conditions for development (training, recruitment posts and one-time assignments based on their personal opportunities, supervision); the organization of effective system of professional development; the possible directions of rotation; shape managers' accountability for development of subordinates [17, p. 569].

An important role in the career management play conditions for its implementation.

Among the objective conditions of career usually are allocated:

– the highest point of my career – the highest position that exists in your organization;

– length of career – amount of the positions on the path from the first position occupied by the employee in the organization, to the highest point of his career.

If you are managing a business career, it is important to track the dynamics of those indicators, which characterize the efficiency of such management:

1. Dynamic career – how fast the worker moves through the service levels. Career is considered dynamic if the worker is in most cases took a new position in the next 3-5 years.

2. An indicator of position – the ratio of the number of persons employed at the next hierarchical level, the number of persons employed at that hierarchical level, where the individual is at this point of his career.

3. An indicator of potential mobility – the number of vacancies at the next hierarchical level to the number of persons employed at that hierarchical level, where the individual is [28].

A special attention require approaches to assessing the impact of professional development on staff efficiency and competitiveness of enterprises.

The traditional interpretation of the category of efficiency from an economic point of view is that it reflects not the result as such, but its correlation with the cost of its achievement. Thus, it is established to distinguish between efficiency of labour activity, efficiency of reproduction, labor capacity and efficiency of the company as a whole.

Systematization of evaluation methods professional development of staff is given in table 1.4.

Table 1.4

Systematization of methods of assessment of personnel professional development*

Name of the method	Essence of the method
A descriptive evaluation method	The appraiser must identify and describe positive and negative features of behavior of worker, who is attested.
The classification method	The method is based on the ranking of certified employees according to specific criteria from best to worst, assigning them a specific number.
Method of standard of work assessment	Evaluation of the worker is based on the norms for the work he performs, in the quantity, quality and time.
A method of modeling a situation	The creation of artificial, but realistic working conditions and management situations.
The method of questionnaires and comparative questionnaires	Includes a set of questions or descriptions of worker behavior.
Testing	Various tests can be applied for the evaluation of the employee.
The method of comparison	Head compares the work of one employee of his Ddepartment with the results of others employees.
Method of alpha-numeric scale	The degree of manifestation of each factor is defined in numerical and linguistic dimension.
Interview	The applicant is given an assignment to conduct interviews with several candidates for jobs and to make a decision.
Structured behavioral interview	Analysis of complex behavioral characteristics needed by the employee for the successful completion of a particular work or any functions.
Method of committees	The evaluation is conducted by group of experts and is aimed at ascertaining the candidate's ability.
The method of "360 degrees"	This is a look at man from different angles. The information is obtained from interviews with the employee.
The method of independent judges	Independent members – 6-7 people – ask questions the employee, who is certified.
"Assessment center"	Based on the use of complementary techniques aimed at evaluation of the real qualities of employees, his psychological and professional features.
Method of business games	Assessment of personnel is carried out in the framework of a specially developed simulation and educational business games.
The method of management by objectives (MBO)	Lies is the formulation of specific measurable goals for each employee.
Management achievements	Is a concept of organization management, based on the many theories and preceding practices.
Standard assessments method	The head fills in a special form of the standard assessments, evaluating specific aspects of employee performance during the appraisal period on the standard scale.
The method of crucial situations	To use this method, the assessors prepare a list of descriptions of "right" and "wrong" employees ' behavior in typical situations "critical situations".
The method of rating units	Based on the use of "critical situations", which contain the required personal from the worker quality.
Method scale monitoring	The evaluator records on the scale of the number of cases when the employee previously behaved in one or another specific way.
Method of the specified distribution	Is a form of comparative evaluation in which the leader considers subordinates to a certain category under certain conditions.

** formed by authors according to the sources [9-14]*

In modern scientific studies, a number of basic concepts of estimation of efficiency of labour activities are identified (table. 1.5).

Table 1.5

Approaches to assessment of work efficiency*

Concept of assessment	General characteristics
Economic efficiency of labor	Allows by comparing the savings (profits) and costs (investments) to justify economically the results of the labor activity for completed projects (plans, events).
Social efficiency of labor	Creates the possibility of assessing the social character of labor using quantitative and qualitative indicators.
Assessment based on the final results	Allows quantifying the dynamics of work of the organization as a whole and its divisions based on aggregated economic indicators.
Managing productivity	Creates a framework for planning and analysis of the labor force on the main criterion – performance (output) and related other indicators.
The quality of working life	Advocates modern integrated measure of employment, is determined based on the aggregate economic and social indicators.
Scoring the efficiency of labor	Allows using integral index to evaluate the results of the organization's activities for a certain period (year, quarter).

** formed by authors according to the sources [2; 5; 8; 9]*

In the current social and economic conditions in the countries of Europe occurs the humanization of social development. In conditions of the humanization, economic growth is not a strategic goal of human development but a necessary condition for achieving the main goals.

Bibliography

1. Krushelnitskaya O. V. Personnel Management: a manual / O. V. Krushelnytska, D. P. Melnychuk. – Kyiv: Condor. – 2003. – 296 p.

2. Zbritska TP Personnel Development Management: a manual / T. P. Zbritska, G. O. Savchenko, M. S. Tatarivskaya. For zag Ed. MS Tatarivskaya. – Odessa: Atlanta, 2013. – 427 pp.

3. Kuzminskii AI Pedagogics: a textbook / AI Kuzminsky, V. L. Omelyanenko. – K.: Knowledge, 2007. – 447 pp.

4. The Law of Ukraine "On Professional Development of Employees" No. 4312-17 dated January 12, 2012. [Electronic resource]. – Access mode: http: //zakon2.rada.gov.ua/ laws / show / 4312-17.

5. Nikiforenko V.G. Personnel Management: a teaching manual / V.G. Nikiforenko. – Odessa: Palmyra, 2006. – 260s.

6. Garavan Thomas N. Training and Development: Concepts, Attitudes, and Issues. Training and Development in Ireland / Thomas N. Garavan, P. Costine, N. Heraty. – Cengage Learning EMEA, 1995. – P. 45.

7. Management of personnel in the conditions of social market economy / Ed. Prof. Dr. R. Marr, Dr. G. Schmidt. – Moscow: Moscow State University, 1997. – 480 p.

8. Kybanov A. Ya. Personnel management of the organization. Textbook: 3rd ed., Additional. and remake / A. Ya. Kybanov. – M.: INFRA-M, 2005. – 638 p.

9. Savchenko V. A. Management of personnel development: teaching. manual. / V. Savchenko. – K.: KNEU, 2002. – 351 p.

10. Personnel development [Electronic resource] // Ukrainian Mobile Bank of Knowledge. – Access mode: http: //www.probusiness.in.ua/

11. Maslova V.M. Personnel management of the enterprise: study. allowance for high schools / VM Maslova. – M.: UNITI-DANA. 2007 – 159 pp.

12. Egorshin A.P Personnel Management / A.P. Yegorshin. – N. Novgorod: NIMB, 2001. – 716 p.

13. Schlender P. E. Personnel Management / P. E. Schlender [and others]. – M.: UNITI-DANA, 2005. – 320 p.

14. Management of efficiency and quality: Modular program / Per. from english under Rev. I. Prokopenko. – K.: North. – Ch.1 – P. 18.

15. Personnel Management: Encyclopedic Dictionary / Sub. Ed. A. Ya. Kybanova. – M.: Infra-M., 1998. – P. 299.

16. Hentce I. The theory of personnel management in a market economy / I. Khentze. – M.: International relations, 1997. – P. 243.

17. Vesnin V.R. Practical management of personnel: manual on personnel work / V.R Vesnin. – M.: Lawyer, 2001. – 496 pp.

18. Philosophical Encyclopedia. In 5 t. T. 4. The Science of Logic – Siege / Ed. call: F.V. Konstantinov (Chief Editor) [and others]. – M.: Soviet Encyclopedia, 1967. – 591 p.

19. Zenov'ev AA Logical Sociology / AA Zenoviev. – Moscow: Socium, 2002. – 260 p.

20. The essence of professional development of personnel and tasks of management of it [Electronic resource]. – Access mode: http: //library.if.ua/book/45/3084.html.

21. Trainings.ru – portal about training and development of personnel. Methods of training and staff development applied in the UK COPYRIGHT 2006 [Electronic resource]. – Access mode: http: //www.trainings.ru/library articles /? Id = 6299.

22. Zakomurnaya E. "Shadows" and "Friends": methods of teaching staff that we have not yet available [Electronic resource] / E. Zakomurnaya. – Access mode: http: //www.podborkadrov.ru/articles/detail.php? Id = 14214 & sphrase_ id = 25693.

23. Demyanenko AM Improvement of the system of management of personnel development at enterprises [Electronic resource]. / AM Demianenko // Technologies and design. – 2015. – No. 2. – Mode of access: http: //nbuv.gov.ua/UJRN/ td_2015_2_18.

24. Personnel development system. Dictionary of terms [Electronic resource]. – Access mode: www.jobtoday.com.ua/termins.php?gnm=938.

25. Ashirov D. A. Personnel Management: a manual / D. A. Ashirov. – Moscow: Tk Velbi, Publishing House "Prospect", 2007. – 432 p.

26. Tsypkin Y. A. Personnel Management: Teaching. / Yu. A. Tsypkin, A. N. Lyukshinov. – M.: World, 2004. – 406 pp.

27. Genkin B. M. Economics and sociology of labor: a textbook for high schools / B. M. Genkin – M.: Publishing group NORMA – INFRA, 1998. – C. 38.

28. Maslov Ye. V. Management of personnel of the enterprise: study. allowance / ed. P.V. Shemetov. – M. – INFRA-M, NGAazi; Novosibirsk, 2000. – C. 104.

29. Egorshin A. P. Organization of work of personnel: a textbook / A.P Egorshyn, A.K Zaitsev. – M.: INFRA-M, 2008. – 320 p. – (Higher education).

ОБОСНОВАНИЕ МЕТОДИКИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ АНАЛИЗА МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

к. э.н., доцент Талах Т.[1],
ас. Бондарук К.[2],
Луцкий национальный технический университет, Украина

Аннотация

Работа посвящена обоснованию методики осуществления анализа маркетинговой деятельности предприятия. Рассмотрены различные методики проведения анализа маркетинговой деятельности и предложены новые подходы к осуществлению исследований. В частности, определен порядок проведения аналитических процедур при исследовании маркетинговой деятельности предприятия, а также этапы и показатели, характеризующие каждый этап исследования. Предложено применить многоуровневую систему показателей для осуществления экономического анализа маркетинговой деятельности предприятий-производителей продовольственных товаров, которая позволяет комплексно исследовать результаты маркетинговой деятельности предприятия и отследить направления поиска проблем бизнес-процесса. На основе действующего предприятия продемонстрировано использование метода АВС-анализа для исследования ассортимента выпускаемой продукции. Предложено применять комбинацию различных инструментов исследования: индивидуальных (для проведения собеседования, анкетирования) и коллективных (для совместного обсуждения проблем и формирование предложений по их преодолению).

Abstract

The work is devoted to the substantiation of the methodology of the analysis of the marketing activity of the enterprise. Different methods of analysis of marketing activity are considered and new approaches to research implementation are proposed. In particular, the procedure for conducting analytical procedures in the study of marketing activities of the enterprise, as well as the stages and indicators characterizing each stage of the research, are determined. It is suggested to use a multilevel system of indicators for carrying out economic analysis of marketing activity of food producers, which allows to comprehensively analyze the results of marketing activities of the enterprise and track the direction of finding business process problems. On the basis of the current company, the use of the ABC analysis method for the study of the range of products is demonstrated. It is suggested to use a combination of different research tools: individual (for interviewing, questioning) and collective (for joint discussion of problems and the formation of proposals for overcoming them).

Сейчас украинская экономика в полной мере осознала важность маркетинга для развития предприятия, его роль в увеличении объема продаж, прибыли, расширение клиентской базы. Поэтому, квалифицированный анализ маркетинговой деятельности, расходов на маркетинговую деятельность, их структурных элементов является актуальной и необходимым условием успешного функционирования современного предприятия.

Промышленное предприятие маркетинговую деятельность ведет в рыночной среде, которое определяется имеющимся рыночным механизмом, находится во взаимосвязи, с одной стороны, с хозяйственной деятельностью промышленного предприятия на микроуровне, а с другой – на макроуровне с участниками рынка, потребителями, поставщиками сырья, финансово кредитными учреждениями.

[1] tetyana.talah@gmail.com
[2] hrustuna007@ukr.net

По содержанию проблем, частотой и скоростью их возникновения, возможностью их предсказания и контроля за основными параметрами воздействия на результаты функционирования предприятия можно выделить три уровня анализа маркетинговой среды промышленного предприятия: макросреда, микросреда, внутренняя среда маркетинга. Важнейшим элементом маркетинговой среды есть рыночный механизм, с помощью которого в рыночной экономической системе решают три фундаментальные проблемы экономики (что проводить, как проводить и для кого производить).

Степень активности рынка по отдельным его видам и сегментам, соотношение отдельных его элементов – объема, спроса и предложения, уровня цен – определяют, изучая его конъюнктуру. Таким образом, в анализе маркетинговой деятельности важнейшими объектами изучения являются цены, спрос и предложение, конкуренция.

Не только предмет и объект, но и метод современного анализа маркетинговой деятельности имеет определенные особенности, обусловленные его целевой направленностью по обоснованию маркетинговых решений через системный, комплексный подход; учет фактора неопределенности и рисков; нормативность; непрерывность; адекватность; согласованность; адаптивность.

Метод современного анализа маркетинговой деятельности можно рассматривать как системное комплексное исследование маркетинговой среды с целью обеспечения качественного и эффективного выполнения функций маркетинга. Такие направления деятельности как маркетинг, производство, финансы и т.п. нецелесообразно рассматривать в отрыве друг от друга. Анализ маркетинговой деятельности должен учитывать, как влияние различных факторов на процесс, что изучают, так и действие данного процесса на другие сферы деятельности в системе.

Комплексный подход сказывается на характере анализа, когда исследуемый объект рассматривают с разных точек зрения (по технологическим и психологическим, производителя и потребителя, эстетическим, эргономическим, экологическим и др.). Для этого в анализе маркетинговой деятельности активно используют не только математические методы, но и методы социологии, психологии, исторического анализа и тому подобное.

Целью анализа маркетинговой деятельности предприятий является обеспечение своевременной, релевантной, точной информацией для принятия рациональных маркетинговых решений.

Сегодня, когда рынок Украины развивается и активность конкурентов растет, все больше внимания набирает потребность правильного маркетингового анализа данных, накопленных предприятием за время работы. Ведь в дальнейшем этот анализ можно будет использовать для развития и продвижения предприятия, а также занятие им ключевых позиций на рынке.

Проблемы маркетингового анализа и анализа маркетинговых затрат исследовали такие ученые, как Швец Л., Ерыгина И., Гавришко Н., Майбогина Н., Попович П., Братко А., Дячун А. и др.

Исследователь Швец Л. утверждает, что анализ маркетинговых расходов должен осуществляться по основным направлениям маркетинговой деятельности: цена, товар, сбыт, продвижение. Ерыгина И.А. выделила основные задачи анализа маркетинговых затрат:

– изучение спроса на продукцию, рынков ее сбыта и обоснование плана производства и реализации продукции соответствующего объема и ассортимента;
– анализ факторов, формирующих эластичность спроса на продукцию;
– оценка конкурентоспособности, поиск резервов роста ее уровня;
– разработка стратегии, тактики, методов и средств формирования спроса и стимулирования сбыта продукции;
– оценка устойчивости и эффективности производства и сбыта продукции [1].

Попович П.Я. рассмотрел вопрос методики, приемов, показателей и факторов осуществления операционного анализа сбыта продукции субъектов хозяйственной деятельности [6]. Для проведения операционного анализа сбыта необходима соответствующая информация. Автор смоделировал информационную систему сбытовых исследований и порядок их проведения.

Маврина А.О рассматривает маркетинговые расходы с позиции маркетинговых инвестиций [4]. Условием эффективного использования маркетинговых показателей является понимание их взаимосвязей и иерархии. Опираясь на иерархию маркетинговых показателей, разработанную зарубежным ученым Дж. Ленскольдом, А.А. Маврина утверждает, что важным маркетинговым показателем является рентабельность маркетинговых инвестиции – показатель, который расчитывается отношеним полных затрат инвестиций к полной прибыли, генерируемой этой инвестицией.

Эффективность маркетинга связана с показателем доходности инвестиций в маркетинг или рентабельности маркетинговых инвестиций, поскольку он отражает реальное маркетинговое влияние реализованных мероприятий на потребителя. Этот показатель можно рассчитать отношением разницы валовой прибыли и инвестиций в маркетинг к инвестициям в маркетинг. Он является достаточно важным, ведь обычно предприятие имеет ограниченный бюджет, и поэтому использование показателя позволяет получить максимальную окупаемость инвестиций. Кроме того, его использование на начальных этапах разработки маркетинговых мероприятий просто незаменимо, так как изначально позволяет спрогнозировать уровень увеличения прибыльности, пересмотреть, какие инвестиции в маркетинг допустимые, что ожидать на дальнейших этапах и как максимизировать прибыль.

Таким образом, исследование существующих методик показало, что в настоящее время единой системы показателей анализа маркетинговой деятельности авторы не соблюдают. Существенное различие в методиках анализа маркетинговой деятельности определяют способы обработки маркетинговой информации.

Актуальность разработки методик экономического анализа маркетинговой деятельности предприятий, производящих продовольственные товары, связана как с особенностями развития рынка, на котором представлена их продукция, так и с необходимостью постоянного совершенствования процесса осуществления маркетинговой деятельности.

Ограниченность доступа к существующим методик экономического анализа маркетинговой деятельности предприятий, выпускающих продовольственные товары вызван тем, что они охраняются как объекты интеллектуальной собственности, консалтинговыми фирмами, которые предоставляют услуги по исследованию бизнес-процессов.

Любая методика анализа охватывает формирование задач и объектов анализа, системы показателей, рекомендаций по последовательности проведения исследования определения способов исследования, информационных источников, указаний по организации анализа и тому подобное. Объектом экономического анализа маркетинговой деятельности предприятий выступает сам процесс маркетинговой деятельности предприятия в рыночной среде, его результаты и проблемы, а также ресурсы, которые используются для его осуществления. Формирования последовательности проведения экономического анализа маркетинговой деятельности требует учета особенностей осуществления этого бизнес-процесса в рыночной и внутренней среде предприятия. Мы предлагаем аналитические процедуры по исследованию маркетинговой деятельности осуществлять в следующем порядке:

- анализ реализации маркетинговой стратегии предприятия;
- анализ организационной структуры предприятия;
- анализ модели процесса маркетинговой деятельности;
- анализ осуществления функций маркетинга;
- анализ осуществления инновационной деятельности предприятия в части маркетинга;

– анализ материально-технического обеспечения маркетинговой службы;

– анализ профессионального персонала, отвечающего за осуществление маркетинговой деятельности предприятия.

Предлагаем начать экономический анализ маркетинговой деятельности с оценки результатов реализации маркетинговой стратегии предприятия. Анализ результативных показателей маркетинговой деятельности предприятия позволит оценить состояние осуществления бизнес-процесса в целом. Конкретизировать достижения, установить причинно-следственные связи между стратегическими и тактическими результатами позволит изучение динамики функциональных, инновационных, мотивационно-профессиональных и технических групп показателей.

Изучение точек зрения ученых и практиков относительно этапов проведения анализа маркетинговой деятельности предприятий-производителей продовольственных товаров позволило определить направления внутрихозяйственного и внешнего анализа бизнес-процесса для комплексного охвата аналитическим исследованием его осуществления (табл. 1).

Таблица 1

Направления внутрихозяйственного и внешнего анализа маркетинговой деятельности предприятий-производителей продовольственных товаров

Внешний анализ маркетинговой деятельности	**Внутрихозяйственный анализ маркетинговой деятельности**
Состояние выполнения договоров с дистрибьюторами по маркетинговому сопровождению	Модель осуществления маркетинговой деятельности на предприятии
Состояние выполнения договоров по маркетинговому сопровождению с национальными и региональными торговыми сетями	Функциональные обязанности специалистов предприятия, осуществляющие маркетинговую деятельность
Уровень коммуникации с конечным потребителем	Реализация маркетинговых функций, их результаты
Лояльность к продукции производителя со стороны дистрибьюторов, торговых сетей, конечных потребителей	Ресурсное обеспечение реализации маркетинговых функций, расходы на маркетинговую деятельность
Состояние выполнения договоров о сотрудничестве с рекламными агентствами, средствами массовой информации	Взаимодействие подразделений предприятия, отвечающих за осуществление маркетинговой деятельности
Состояние сотрудничества с отраслевыми ассоциациями	Квалификация, развитие и мотивация персонала, отвечающего за осуществление маркетинговой деятельности

Считаем, что основным информационным источником для осуществления анализа маркетинговой деятельности являются документы (отчетность или документы, сформированные аналитиками). Кроме того, наблюдение за процессом деятельности и осуществления собеседований и анкетирования также сопровождаются их документированием, что обеспечивает достоверные результаты экономического анализа.

Исследователи Г. Кирейцев [2], И. Лазаришина [3], Е. Мних [5], М. Пушкар [7], М. Чумаченко [8] наибольшее внимание уделяли такому способу исследования как изучение и анализ данных счетов бухгалтерского учета, финансовой отчетности, организационно-управленческих, отчетных и плановых документов службы маркетинга, распорядительной документации предприятия. Считаем, что такой способ исследования позволяет получить документальное подтверждение существования проблем и способствовать установлению причин их возникновения.

Особое внимание следует уделить формированию системы показателей, которые будут использоваться при осуществлении экономического анализа маркетинговой деятельности предприятия. Предлагаем применить многоуровневую систему для осуществления экономического анализа маркетинговой деятельности предприятий-производителей продовольственных товаров. Она включает стратегический, функциональный, инновационный, мотивационно-профессиональный и уровень технического обеспечения маркетинговой деятельности предприятия (таблица 2).

Таблица 2

Многоуровневая система показателей для проведения анализа маркетинговой деятельности предприятий хлебопекарной промышленности

Уровень аналитического исследования	**Объекты анализа**	**Показатели**
Стратегический	Рыночная среда Результаты хозяйственной деятельности предприятия	Доля рынка, % Объем реализации, тыс. т Выручка от реализации продукции, млн Прибыль, млн.грн. Знание торговой марки, %
Функциональный	Расходы на осуществление маркетинговой деятельности Осуществление маркетинговых исследований Управление ассортиментом Ценообразование Коммуникационная политика	Объем маркетинговых расходов, млн.грн., Рентабельность продажей, % Количество проведенных исследований, ед. Удельный вес групп ассортимента АВС – анализа, %; Стадии жизненного цикла товара, % в разрезе ассортимента Количество ассортиментных позиций, ед. Проведенные маркетинговые мероприятия , ед.
Инновационный	Разработка новых видов продукции Разработка новых подходов к продвижению продукции на рынок	Средний срок жизненного цикла новинок, (годы) Удельный вес новинок в группе А АВС-анализа, % Количество предложенных и внедренных инновационных рекламных продуктов и мероприятий, ед.
Мотивационно-профессиональный	Система мотивации и психологического климата Повышение квалификации	Уровень удовлетворения работников условиями труда и мотивацией
Техническое обеспечения маркетинговой деятельности	Рабочее место Компьютерная техника и программное обеспечение Средства связи Транспорт	Уровень обеспеченности рабочим местом, программным обеспечением, средствами связи

В целом использование всех групп показателей позволяет исследовать не только сам процесс маркетинговой деятельности предприятия в рыночной среде, его результаты и ресурсное обеспечение, но и выявить проблемы. Значения показателей, свидетельствующих о наличии проблем, целесообразно сгруппировать в матрицу комплекса симптомов.

Особое внимание следует уделить функциональному уровню анализа маркетинговой деятельности, ведь именно здесь проявляются дисфункции бизнес-процесса, которые нега-

тивно влияют на бизнес-процессы и результаты деятельности предприятия в целом. Считаем, что ключевым направлением функционального направления исследования маркетинговой деятельности предприятий пищевой промышленности является управление ассортиментом, поскольку вся стратегия маркетинговой поддержки выстраивается на ассортиментной основе.

Продвигать необоснованно широкий ассортимент есть абсурдным шагом для любого производителя. Главной маркетинговой задачей для производителя является создание таких брендов, которые будут продвигать себя, по возможности, сами без дополнительных рекламных расходов.

Проблемы с ассортиментом, даже лидера рынка товаров широкого спроса, могут превратить в аутсайдера. Это обусловлено тем, что конкурентная борьба между отечественными производителями продовольственных товаров осуществляется преимущественно в ассортиментной плоскости.

Таким образом, оптимизация ассортимента позволяет координировать дальнейшие направления осуществления маркетинговых исследований и разработки новых видов продукции, просмотр ценообразования в соответствии с изменениями в ассортименте; уменьшить расходы, сконцентрировать стимулирования сбыта ассортиментных позиций, которые имеют удлиненный жизненный цикл, облегчить размещения продукции в торговых точках и интенсифицировать информационное сопровождение дистрибьюторов, торговых сетей, потребителей об ассортименте.

Для анализа ассортимента предлагаем воспользоваться несколькими известными и универсальными методами: методом АВС-анализа, схеме жизненного цикла товара, или матрицей Бостонской консультационной группы.

Суть метода АВС-анализа основывается на принципе Парето – более известного как "правило 20 на 80". Этот метод анализа и его модификации получили широкое признание среди практиков благодаря своей универсальности и эффективности (табл. 3).

Таблица 3

АВС-анализ ассортимента хлеба на примере ПАО "Теремно- Хлеб" в 2016-2017 гг.

Группа	**Рекомендуемое оптимальное количество ассортиментных позиций для производителей хлеба**		**2016 г.**		**2017 г.**	
	Оптимальное количество ассортиментных позиций, ед.	**Оптимальный удельный вес ассортиментных позиций,%**	**Количество ассортиментных позиций, ед.**	**Удельный вес ассортиментных позиций,%**	**Количество ассортиментных позиций, ед.**	**Удельный вес ассортиментных позиций,%**
A	16	20	35	19	35	19,3
B	36	45	60	32,4	60	33,1
C	28	35	90	48,6	86	47,6

С помощью этого метода ассортимент группируется в соответствии с влиянием ассортиментных позиций на результат – объем реализации продукции, выручку. Необходимо жестко контролировать наличие в ассортименте ассортиментных позиций группы "А". Относительно ассортиментных позиций группы "В" и группы "С" контроль может быть периодическим. Для оптимизации ассортимента необходимо учитывать не только удельный вес каждой группы в ассортименте, но и количество ассортиментных позиций в каждой группе.

Производители хлеба и хлебобулочных изделий своей стратегией расширения ассортимента способствовали сокращению жизненного цикла товаров. Тем самым они обусловили дополнительные затраты на выпуск новых видов продукции и утилизацию упаковки для товаров, которые были выведены из ассортимента.

Анализируя такую маркетинговую функцию как управление ассортиментом следует воспользоваться концепцией жизненного цикла товара, или матрицей Бостонского консультационной группы, для выявления стадий жизненного цикла ассортиментных позиций (табл. 4).

Таблица 4

Анализ ассортимента хлеба в течение 2016-2017 гг. ПАО "Теремно- Хлеб" на основе концепции жизненного цикла товара или с помощью матрицы Бостонской консультационной группы

Год	Внедрение на рынок / Знак вопроса		Рост объемов реализации / Звезда		Зрелость / Дойная корова		Вывод из ассортимента / Собака	
	К-во ассортиментных позиций	Удельный вес, %	К-во ассортиментных позиций	Удельный вес, %	К-во ассортиментных позиций	Удельный вес, %	К-во ассортиментных позиций	Удельный вес, %
2016	82	44,3	30	16,2	17	9,2	56	30,3
2017	62	34,3	28	15,5	18	9,9	73	40,3

Концепция жизненного цикла товара, матрица Бостонского консультационной группы являются универсальными инструментами для анализа ассортиментного портфеля организации. Считаем оптимальным ассортимент, в котором количество ассортиментных позиций на стадии "Внедрение на рынок" равно количеству позиций "Вывод из ассортимента". Что касается товаров на стадии "Рост объемов реализации" и "Зрелость", то количество позиций на стадии "Зрелость" должна быть больше числа "Рост объемов реализации". На момент проведения анализа маркетинговой деятельности на ПАО "Теремно-Хлеб" для хлеба была характерна ситуация сокращенного жизненного цикла – 1 год, в то время как, по мнению рыночных экспертов, нормой для импульсных товаров широкого спроса является 3 года. На момент исследования наибольшее количество ассортиментных позиций находилось на стадии "Внедрение на рынок" с выводом из ассортимента после первого же сезона пребывания на рынке. Следует отметить, что осуществляя анализ ассортимента аналитическая рабочая группа также исследует рентабельность каждой ассортиментной позиции.

При анализе ценообразования исследуется стратегия предприятия, подходы к пересмотру цен, формирования гибкой системы скидок для дистрибьюторов согласно плановых объемов реализации. В 2017 году на момент проведения анализа маркетинговой деятельности ПАО "Теремно-Хлеб" придерживался стратегии "подражания лидеру" с намерениями завоевания лидерских позиций в будущем.

Осуществляя анализ маркетинговой деятельности на инновационном уровне следует исследовать не только результаты, но и сам процесс создания новых продуктов, в котором маркетологи сотрудничают с технологами и другими специалистами предприятия, привлеченными экспертами, поставщиками ингредиентов. Отдельным направлением анализа маркетинговой деятельности является разработка новых, иногда нестандартных подходов к продвижению продукции, ведь в процессе продвижения, главной является идея кампании, которая осуществит максимальное влияние на потребителя и обеспечит оптимизацию маркетинговых затрат.

Следует подчеркнуть, что мотивационно-профессиональный уровень и уровень материально-технического обеспечения являются обязательными направлением осуществления анализа любого бизнес-процесса предприятия. Осуществляя экономический анализ маркетинговой деятельности следует учитывать особенности профессиональной деятельности специалистов, которые отвечают за ее осуществление: потребность в обеспечении современными видами связи, обеспечение автомобильным транспортом – не являются чрезмерными требованиями со стороны специалистов, а обеспечением своевременного и качественного выполнения должностных обязанностей.

В целом предложенная система показателей экономического анализа маркетинговой деятельности предприятий позволяет комплексно исследовать результаты маркетинговой деятельности предприятия и отследить направления поиска проблем этого бизнес-процесса. Предлагаем применять комбинацию различных инструментов исследования: как индивидуальных, например для проведения собеседования и анкетирования, так и коллективных – для совместного обсуждения проблем и формирование предложений по их преодолению.

Считаем, что обсуждение вопросов, возникших при осуществлении анализа маркетинговой деятельности, целесообразно проводить за "круглым столом", что способствует привлечению всех участников комбинированной аналитической рабочей группы к формированию групповых решений и подходов.

Библиография

[1] Єригіна І.О. (2014) Маркетинговий аналіз і його характеристики. *Економічні науки/2 "Облік і аудит", 10,* 32-38.

[2] Кірейцев Г.Г. (2001) Финансовый менеджмент: теория и практика: учебник *Київ: ЦУЛ,* 496.

[3] Лазаришина І. Д. (2009) Методологія та організація економічного аналізу: моногр. *Рівне: УДУВГП*, 112

[4] Мавріна А.О. (2011) Оцінювання ефективності маркетингових заходів / *"Львівська політехніка", Економічні науки 2.* 334-342

[5] Мних Є. (2010) Сучасний економічний аналіз: питання методології та організації. *Бухгалтерський облік і аудит, 1,* 55 – 61.

[6] Попович П.Я. (2008) Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання: підручник. *К.*, 630

[7] Пушкар М.С. (2003) Розробка систем обліку: навчальний посібник *Тернопіль: Карт-бланш,* 198

[8] Чумаченко М. (2006) Проблеми розвитку економічного аналізу діяльності підприємства. *Економічна думка*, 33-43.

ПРОГНОЗИРАНЕТО ПРИ ОЦЕНКАТА НА БИЗНЕСА – МЕТОДОЛОГИЧНИ И ПРИЛОЖНИ АСПЕКТИ

доц. д-р Любомир Тодоров[1],
УНСС

Резюме

Статията разглежда важни методологични и практически проблеми, свързани с прогнозирането на бъдещите доходи и други важни бизнес показатели на предприятие – обект на оценка, както за прогнозния период, така и за неограничено дълъг период от време (при определяне на терминалната стойност в модела на дисконтираните парични потоци). Направена е характеристика на приходния подход за оценка на бизнеса. Описани са неговите особености, предимства и недостатъци в сравнение с останалите подходи за бизнес оценяване. Представен е общия вид на основния способ – модела на дисконтираните парични потоци (DCF – Discounted Cash Flows Valuation Model). Подчертана е ролята на анализа на историческите данни (за сравнително по-дълъг минал период от време) за разкриването на тенденции, зависимости и закономерности в развитието на предприятието. Дискутират се възможните начини за прогнозиране компонентите на свободните парични потоци от дейността (FCFI – Free Cash Flows to Investors), някои проблеми и решения. Предложен е модел на брутната оперативна печалба (EBIT – Earnings Before Interest and Taxes), който дава възможност същата да бъде планирана на базата на прогнозата за продажбите по видове продукти и очакваните промени в степента на ефективност на бизнеса. В тази връзка са описани примерни практически ситуации. Предложен е модел на показателя Рентабилност на продажбите (ROS – Return On Sales) с помощта на който оценителите могат да прогнозират очакваните промени в степента на ефективност на бизнеса и да моделират оперативната печалба за отделните години от прогнозния период. Подчертано е значението както на анализа на риска (най-вече бизнес риск, финансов риск и инвестиционен риск), така също и на анализа на общоикономическите, пазарните, отрасловите и вътрешнофирмените фактори (включително иновационна, продуктова, маркетингова и инвестиционна политика на предприятието) с оглед повишаването степента на достоверност на прогнозата за бъдещото развитие на предприятието и респективно за неговите бъдещи доходи.

Abstract

This article discusses important methodological and practical issues related to forecasting future earnings and other important business indicators of a company that is subject to valuation, for both the explicit forecasting period and after that period (when determining the terminal value in the discounted cash flows model). A characteristic of the income approach for business evaluation is made. It describes its peculiarities, advantages and disadvantages compared to other approaches of business valuation. Here is a general overview of the underlying method – Discounted Cash Flows (DCF). The role of analyzing historical data (for a relatively longer past period) is highlighted for the discovery of trends, dependencies and regularities in the enterprise's development. The article also discusses possible ways to predict and determine free cash flow to investors (FCFI), some issues and solutions. A model of Earnings Before Interest and Taxes (EBIT) is proposed to enable it to be planned on the basis of sales forecasts by product type and expected changes in business efficiency. Examples of practical situations are described here. A model of the Return on Sales (ROS) indicator is proposed to help the appraisers forecasting the expected changes in business efficiency and modeling the operating profit for each year of the explicit forecast period. The importance of both risk analysis (mainly business risk, financial risk and investment risk) as well as analysis of general economic, market, sectoral and intra-company factors (including innovation, product, marketing and investment policy of the enterprise) in order to increase the reliability of the forecast for the future development of the company and its future earnings, respectively.

[1] e-mail: lyubomirtodorov@abv.bg

Същност и особености на приходния подход в бизнес оценяването

Приходният подход е един от трите основни подхода за извеждане на пазарната, справедливата или инвестиционната стойност на предприятието – обект на оценка. При него стойността на оценяваното предприятие не зависи от чистата пазарна стойност на неговите активи, а от потенциала му да генерира доходи за неговите собственици в бъдеще. Едно предприятие може да притежава активи за милиони, но да няма никакъв потенциал за генериране на доходи или обратното – стойността на активите може да е ниска, но предприятието да има голям потенциал да носи печалби и дивиденти на неговите собственици в бъдеще. Оттук става ясно, че е възможна голяма разлика между стойността на предприятието, определена по двата подхода (приходния и разходния). Ето защо, когато се оценява едно действащо предприятие, обикновено се прилагат и трите основни подхода (приходен, разходен и сравнителен), след което се извежда среднопретеглена цена, на базата на трите оценки. Както всеки от останалите подходи, така и приходния подход си има своите плюсове и минуси. Основното предимство на този подход е, че той най-близко стои до класическата инвестиционна оценка, т.е. той оценява стойността на предприятието или неговите акции най-вече от гл.т. на инвеститора. Инвеститорът не се интересува какви усилия и капитали е вложил досегашния собственик, т.е. за него не е важна чистата пазарна стойност на активите на съответния инвестиционен обект. Той се интересува предимно от бъдещите доходи, които може да му донесе покупката на предприятието, обособени части от него, дялове или акции. Като недостатък на приходния подход обикновено се изтъква обстоятелството, че понякога е трудно или невъзможно да се направи обективна и точна прогноза за бъдещото развитие на предприятието и неговите доходи. Друг недостатък е невъзможността подхода да се приложи при губещи предприятия. Практическото приложение на този подход за бизнес оценяване е свързано със задълбочен предварителен анализ не само на самия инвестиционен обект, но също и на сектора, пазарите, конкуренцията и т.н. Изисква се и анализ на рисковете, най-вече бизнес риск и финансов риск. С други думи, оценката се базира както на исторически данни за основните икономически показатели в т.ч. и доходи на предприятието, така също и на прогноза за неговото бъдещо развитие. Може да се каже, че приходният подход за бизнес оценяване е най-сложен от методическа гледна точка и отнема най-много от времето на оценителя за извършване на оценката. Това е свързано с необходимостта от събиране и обработване на голяма по обем информация и изготвяне на разчетите за бъдещите доходи.

Общ вид на модела на дисконтираните парични потоци

Основен метод свързан с приходния подход е моделът на дисконтираните парични потоци (Discounted Cash Flows) – DCF-valuation model. Той е познат в две разновидности – за оценка на предприятието като цяло и за директна оценка на собствения капитал на предприятието. Според ТИД 1 "Дисконтиран паричен поток" на Съвета по МСО (IVSC) [6], този метод може да се използва за определяне на различни бази на стойността, например пазарна стойност и инвестиционна стойност, така както са дефинирани в Международните стандарти за оценяване (МСО) [7], или справедлива стойност за целите на финансовата отчетност, така както е дефинирана в МСФО 13 "Оценяване по справедлива стойност" [8]. Характерът на използваните входящи данни ще варира в зависимост от избраната база за оценяване, която от своя страна зависи от характера и целта на оценката. Например, ако избраната база на стойността е пазарната стойност, то цялата предоставена от собственика на предприятието информация, по отношение на очакваните продажби и парични потоци трябва да се под-

ложи на внимателен анализ. Би трябвало да се изследват пазарните тенденции и поведението на потребителите, перспективите за развитието на сектора, конкуренцията и т.н. Възможно е оценителят да определи по-различна прогноза за продажбите, ефективността на бизнеса, паричните потоци и въобще цялостното развитие на предприятието, отколкото прогнозата на неговия досегашен собственик.

При модела на дисконтираните парични потоци (DCF-Valuation Model), стойността на предприятието (V) зависи от очакваните бъдещи доходи (парични потоци), които то ще реализира. Те се дисконтират, за да се намери тяхната стойност в настоящия момент (момента на оценката). В най-общ вид моделът може да се опише така:

$$V = \sum_{i=1}^{n} \frac{FCFI_i}{(1+WACC)^n} + \frac{\frac{FCFI_n \cdot (1+g)}{WACC - g}}{(1+WACC)^n} + PV_{NOCF}$$

където:

$FCFI_i$ – (Free Cash Flows to Investors) свободен паричен поток за инвеститорите от дейността за i-тата година от прогнозния период;

n – брой на годините в прогнозния период;

$WACC$ – (Weighted Average Cost of Capital) среднопретеглена цена на капитала на предприятието (норма на дисконтиране);

$FCFI_n$ – свободен паричен поток от дейността за последната година от прогнозния период;

g – очакван средногодишен темп на растеж на свободния паричен поток за следпрогнозния период

PV_{NOCF} – (Present Value of Non-operating Cash Flows) настояща стойност на неоперативните парични потоци

От представената формула се вижда, че стойността на компанията (V) като цяло се формира от три компонента:

1) Сумата от дисконтираните свободни парични потоци за прогнозния период (PV_{FCF}):

$$PV_{FCF} = \sum_{i=1}^{n} \frac{FCFI_i}{(1+WACC)^n}$$

Обикновено прогнозният период е между пет и петнадесет години, като Copeland, Koller и Murrin [1] препоръчват за повечето компании той да е между 10 и петнадесет години. Не се препоръчва използването на прогнозен период по-къс от пет години, поради вероятността от подценяване на предприятието.

2) Сумата от дисконтираните свободни парични потоци за следпрогнозния период (дисконтираната към настоящия момент терминална стойност) – DTV (Discounted Terminal Value):

$$DTV = \frac{\frac{FCFI_n \cdot (1+g)}{WACC - g}}{(1+WACC)^n}$$

Въпросът с неограничено дългия период на функциониране на бизнеса се решава, като времевия хоризонт се раздели на два етапа – прогнозен период и следпрогнозен период. Терминалната стойност (TV – Terminal Value), позната още като "Продължаваща стойност" (CV – Continuing Value) е онази част от стойността на компанията, която се формира от очакваните доходи за следпрогнозния период. Copeland, T., T. Koller и J. Murrin предлагат следния базов модел (Stable Growth Model) на терминалната стойност (TV) [1]:

$$TV = \frac{FCFI_n \cdot (1+g)}{WACC - g}$$

Следпрогнозният период на практика е един безкрайно дълъг период. Ето защо, продължаващата (терминалната) стойност (TV) в случая се определя като сегашна стойност на вечна рента с постоянно нарастващ доход. С други думи, приема се, че предприятието ще получава този доход безкрайно дълго. Тъй като терминалната стойност е определена към края на прогнозния период, то тя следва да се дисконтира, за да се приведе към настоящия момент (момента на оценката). Съществуват и други модели за определяне на терминалната стойност, които се използват в определени случаи [4].

3) Настоящата стойност на неоперативните парични потоци (PV_{NOCF}).

Понякога е трудно да се прогнозират неоперативните парични потоци, особено за дълъг период от време. Поради това третият компонент във формулата за стойността на компанията (V) често се замества със стойността на всички неоперативни активи на предприятието в т.ч. и финансови активи към момента на оценката (NOA – Non-Operating Assets). Почти във всяко предприятие има активи, които не са пряко ангажирани в неговата основна (оперативна) дейност. Такива са например инвестиционни имоти, дълготрайни материални активи отдавани под наем, ценни книжа, съучастия и дялове в други предприятия и др.

Прогнозирането при оценката на бизнеса – методологични и приложни аспекти

От краткото описание на приходния подход за оценка на бизнеса и основния метод – моделът на дисконтираните парични потоци става ясно, че неговата същност се базира на прогноза за бъдещото развитие на предприятието и респективно за неговите бъдещи доходи. Точността на оценката в най-голяма степен ще зависи от точността на тази прогноза. За да се направи каквато и да било прогноза, най-напред е необходимо да се проследи досегашното развитие на предприятието. Това изисква анализ на историческите данни за продължителен период от време, най-често за последните 3-7 години. Обикновено се изчисляват средните стойности на редица важни бизнес показатели за този период и се установяват съответните тенденции и зависимости. Тук трябва да подчертаем, че не винаги историческите тенденции в развитието на едно предприятие могат просто да бъдат екстраполирани в бъдещето. Например, ако продажбите за последните 5 години са нараствали средно с 3% годишно, това не означава непременно, че и през следващите пет години това ще е точно така. За да се прогнозират тенденциите по отношение на съответните бизнес показатели е необходимо добре да се познава бизнес стратегията на предприятието в т.ч. неговите бъдещи инвестиционни намерения и възможности от една страна, както и да се направи анализ и прогноза за действието на пазарните, отрасловите и общоикономическите фактори.

Изходен пункт при DCF-модела е определянето на свободния паричен поток за инвеститорите от дейността на предприятието ($FCFI$) за всяка година от прогнозния период. В най-общ вид $FCFI$ може да се представи така:

$$FCFI = EBIT \cdot (1 - T) + DA - \Delta OFA - \Delta W$$

където:

EBIT – (Earnings Before Interests and Taxes) печалба преди лихви и данъци (брутна оперативна печалба от дейността);

DA – (Depreciation and Amortzation) амортизации за годината;

T – ставка на корпоративния данък;

ΔOFA – инвестиции в оперативни дълготрайни активи (OFA – Operating Fixed Assets) през годината (капиталови разходи – CAPEX);

ΔW - инвестиции в оборотен капитал (W – Working capital) през годината (изменение на нетния оборотен капитал през годината в сравнение с предходната година)

Брутната оперативна печалба от дейността (*EBIT*) е разликата между приходите от продажби и оперативните разходи (пълната себестойност на продажбите). От формулата се вижда, че амортизациите (DA) се прибавят допълнително към печалбата при изчисляване на свободния паричен поток. Това е така, защото те са непаричен (фиктивен) разход. Капиталовите разходи (ΔOFA) представляват инвестициите в дълготрайни оперативни активи, осъществени през годината. По исторически данни, те могат да се изчислят директно от баланса и отчета за дохода, като разлика между балансовата стойност на дълготрайните активи (използвани в оперативната дейност на предприятието) за отчетната и предходната година, плюс разходите за амортизации (за отчетната година). Тук се имат предвид само оперативните активи, т.е. онези които са ангажирани в оперативната дейност на предприятието. ΔW е разликата между нетния оборотен капитал за отчетната година и за предходната година. Нетният оборотен капитал представлява разликата между текущите активи и текущите безлихвени задължения. В тези задължения не се включват дължимите дивиденти или други подобни задължения. Както се вижда, FCFI не съдържа никакви парични потоци свързани с финансирането на предприятието, като например лихви и дивиденти.

Възможни са различни подходи за прогнозиране на оперативната печалба (EBIT) за всяка година от прогнозния период, но най-често оценителите базират прогнозата си на досегашното развитие на предприятието, като внасят определени корекции от гл.т. на очакваните промени в обема на продажбите, продуктовата номенклатура и ефективността на бизнеса. С други думи, най-напред е необходимо да се изчислят темповете на ръст на приходите от продажби и оперативната печалба за няколко години назад, както и определени показатели, свързани с ефективността на бизнеса. Брутната оперативна печалба за съответната година (EBIT) може да се определи въз основа на прогноза за приходите от продажби (SR – Sales Revenue) и оперативните разходи (пълната себестойност на продажбите). Планирането на приходите може да се извърши с помощта на следния модел:

$$SR = \sum_{i=1}^{m} q_i \cdot p_i$$

където:

q_i – количество на продадените продукти или услуги от съответния вид;

p_i – продажна цена на съответния продукт или услуга;

m – брой на видовете продукти /услуги/

Моделът на приходите от продажби може да се приложи за първите няколко години от прогнозния период, когато е по-лесно да се прогнозират асортимента, натуралните продажби и продажните цени на продуктите или услугите. За следващите години приходите могат да се прогнозират, като се използва очакваният темп на ръст или спад на продажбите. Тук значение имат както историческите темпове на ръст, така също и очакваните тенденции по отношение на продажбите, което от своя страна е свързано с редица фактори, като иновационната, продуктовата, маркетинговата и инвестиционната политика на предприятието, макроикономическото състояние на страната, редица отраслови и пазарни фактори в т.ч. тенденциите в поведението на потребителите. Що се касае до оперативните разходи, тяхното прогнозиране е в пряка зависимост както от обема на прогнозните продажби, така и от очакваните промени в степента на ефективност на бизнеса.

Оперативният марджин на печалбата (OPM – Operating Profit Margin) е един от основните показатели с помощта на които се оценява ефективността на бизнеса (ефективността на оперативната дейност на предприятието). Познат е още като рентабилност на продажбите (ROS – Return on Sales). Той изразява относителния дял на оперативната печалба в приходите от продажби:

$$OPM = \frac{EBIT}{SR}$$

Това е показател, измерващ степента на ефективност на бизнеса, тъй като е пряко свързан със съотношението между разходите и приходите. Когато това съотношение намалява, рентабилността на продажбите расте и обратното. Тази зависимост може да се изрази така:

$$OPM = \frac{EBIT}{SR} = 1 - \frac{CS}{SR}$$

където:

CS – Cost of Sales (пълна себестойност на продажбите)

Пълната себестойност на продажбите (CS) представлява сбор от оперативните разходи (OPEX – Operating Expenses) включително отчетната стойност (себестойността) на продадените стоки, продукция и услуги (COGS – Cost of Goods, products and services Sold). Това са онези оперативни разходи, които са признати за текущи разходи, т.е. участващи при образуване на брутната оперативна печалба за периода (EBIT).

Като се знае обичайната рентабилност на продажбите (OPM) на предприятието и евентуалните очаквани промени в степента на ефективност на бизнеса, брутната оперативна печалба (EBIT) може да се определи така:

$$EBIT = SR \times OPM$$

Бизнес анализаторите често използват този модел на оперативната печалба, за да определят влиянието на двата основни преки фактора върху изменението на печалбата за даден период. Той разбира се намира приложение и в бизнес планирането. Идеята му е следната: оперативната печалба (EBIT) е функция на два основни фактора – приходите от продажби и ефективността на бизнеса, измерена чрез показателя оперативен марджин. Следователно, ако предприемачите или мениджърите желаят да увеличават печалбата, това може да стане по два основни начина – като се увеличават продажбите (респективно приходите) и като се

повишава ефективността на бизнеса, т.е. като се променя съотношението между разходите и приходите в полза на приходите.

Когато се определят приходите от продажби през прогнозния период, много често оценителите залагат те да имат същото поведение, каквото са имали през последните няколко отчетни години. Например, ако за последните няколко години предприятието отчита средногодишен ръст или спад на продажбите, може да се предположи, че същата тенденция ще продължи и през следващите няколко години. Този метод е известен в бизнес планирането, като метод на екстраполацията. Трябва да подчертаем, че не винаги е задължително тенденциите от минал период да се пренесат в бъдещето. Нека да си представим, че икономиката навлиза в рецесия, началото на която съвпада с началото на прогнозния период. Знаем, че в условията на икономическа криза се свива потреблението както на потребителски, така и на инвестиционни стоки. Разбира се, отделните сектори са различно чувствителни към икономическите кризи. При такава ситуация е възможно оценителите да прогнозират спад на продажбите през първите години от прогнозния период. Същото се отнася и за ефективността на бизнеса. Не е задължително през прогнозния период предприятието да има същият оперативен марджин, какъвто е средния за последните няколко отчетни години. Например, ако се очаква повишаване на цените на основните производствени материали в следващите години, това би повишило себестойността на произвежданата продукция, особено ако тя е с висока материалоемкост. Същевременно, ако конкуренцията в сектора е висока и продукцията има висока ценова еластичност, предприятието няма да има възможност да повиши продажните цени пропорционално и своевременно. Това ще означава промяна на съотношението между разходите и приходите в полза на разходите и съответно намаляване на оперативния марджин (ефективността на бизнеса). При такава ситуация оценителите могат да заложат по-нисък оперативен марджин за съответните години от прогнозния период. Нека сега да си представим обратната ситуация. Например, предприятието е осъществило допълнителни инвестиции с цел повишаване на производителността и енергийната ефективност на производството през отчетната година. Положителният ефект от тези инвестиции да речем, съвпада с прогнозния период. При това положение е логично да се заложи повисок оперативен марджин от средния за последните няколко отчетни години.

Прогнозирането на останалите компоненти на свободния паричен поток – годишни амортизации (DA), допълнителни инвестиции в дълготрайни активи (ΔOFA) и изменение на нетния оборотен капитал (ΔW) за всяка година от прогнозния период може да стане, като се използват техните средни съотношения спрямо приходите от продажби за последните няколко години. Този способ е най-лесен, но и най-неточен. Естествено, че най-точно размерът на амортизациите може да се определи на базата на амортизационните планове на съществуващите към момента на оценката амортизируеми активи, като се вземат под внимание активите, които ще бъдат напълно амортизирани счетоводно през прогнозния период, а така също и активите, които ще бъдат придобити през прогнозния период. Необходимостта от нови инвестиции може да бъде прогнозирана въз основа на инвестиционната, иновационната и производствената програма на оценяваното предприятие за прогнозния период. Много често тези инвестиции са свързани с поддръжката и обновяването на съществуващите оперативни дълготрайни активи, така че да се гарантира изпълнението на производствената програма и качеството на произвежданата продукция (например, при промишлени предприятия). Понякога обаче, допълнителните инвестиции може да са свързани с разработването на нови продукти, увеличаването на производствения капацитет, повишаването степента на автоматизация на производствените процеси, повишаването на енергийната ефективност и др. Всеки случай е сам за себе си. Например, ако за последните няколко години преди оценката стойността на допълнителните инвестиции в оперативни дълготрайни активи намалява, това не означава непременно, че и за следващите години (прогнозния

период) тази тенденция ще се запази. Възможно е досегашният собственик и ръководството да предвиждат мащабна инвестиционна програма през прогнозния период. От казаното до тук става ясно, че определянето на компонентите на свободния (нетния) паричен поток за всяка година от прогнозния период изисква сериозен предварителен анализ, както на историческите данни, така и на инвестиционните и въобще бизнес намеренията и стратегията на предприятието. Тук неминуемо се изисква и прогноза на външните за предприятието фактори, като например общоикономическите, пазарните и отраслови фактори.

Един от най-сложните моменти и често дискутиран в практиката проблем, свързан с разглежданата проблематика е определянето на средногодишния темп на растеж на паричния поток за следпрогнозния период – g. При определяне на терминалната стойност (TV) обикновено се залага по-нисък темп на растеж на свободния паричен поток, отколкото е ръста за прогнозния период. Едва ли е възможно едно предприятие да поддържа висок растеж за неограничено дълъг период от време. Освен това, прогнозата за растежа през следпрогнозния период трябва да бъде съобразена и с прогнозата за растежа на сектора като цяло, както и с перспективите за неговото развитие. Някои специалисти дори са на мнение, че темпът на растеж, залаган при определяне на терминалната стойност не бива да надвишава дългосрочната прогноза за ръста на БВП (брутния вътрешен продукт) на страната. Разбира се, това становище е доста консервативно и неправилно, поради факта, че развитието на отделните сектори може да е неравномерно, а понякога дори и противоположно. Освен това, всеки конкретен обект на оценка е индивидуален и уникален сам по себе си.

Заключение

В заключение, могат да бъдат направени следните изводи:

1. Оценката на бизнеса чрез приходния подход изисква:

- ✓ Анализ на основните бизнес показатели на предприятието за последните 5-7 години, за да бъдат изведени тенденции, зависимости, закономерности в развитието му;
- ✓ Оценка на рисковете, най-вече бизнес риск, финансов риск и инвестиционен риск. Бизнес рискът за предприятието може да се дефинира като вероятност от намаляване на продажбите и/или ефективността на бизнеса, поради причини от общоикономически, пазарен, отраслов или вътрешнофирмен характер. Оценката на бизнес риска от своя страна изисква анализ на основните му компоненти – общоикономически риск, пазарен риск, отраслов риск, вътрешнофирмен риск и риск по отношение на факторните пазари [4]. Целта е да се увеличи степента на достоверност на прогнозата за продажбите, ефективността на бизнеса, печалбите, паричните потоци и въобще бъдещото развитие на предприятието;
- ✓ Анализ на иновационната, продуктовата, маркетинговата и инвестиционната политика на предприятието. Това е необходимо с оглед повишаване степента на достоверност на прогнозата за бъдещото развитие на предприятието.

2. Представеният по-горе модел на оперативната печалба (EBIT), който описва взаимовръзката между обема на продажбите, респективно приходите от дейността, ефективността на бизнеса и оперативната печалба предоставя възможност на оценителите да прогнозират и планират бъдещите печалби и респективно парични потоци през прогнозния период, като се съобразяват с очакваните промени в степента на ефективност на бизнеса и по-конкретно в съотношението на отделните видове разходи към приходите от продажби. В това отношение полезни могат да бъде следните модели на показателя OPM – Operating Profit Margin, познат още като ROS – Return On Sales [5]:

$$ROS = \frac{\text{Operating Income}}{\text{Sales Revenue}} = 1 - \frac{OPEX\ \ incl.\ COGS}{\text{Sales Revenue}} = 1 - \frac{MC + EES + DAE + LC + OE}{\text{Sales Revenue}} =$$
$$= 1 - \left(\frac{MC}{SR} + \frac{EES}{SR} + \frac{DAE}{SR} + \frac{LC}{SR} + \frac{OE}{SR} \right)$$

където:

OPEX incl. COGS – Operating Expenses including Cost of Goods, products and services Sold (пълна себестойност на продажбите – сбор от основните производствени разходи, административните разходи и разходите по продажби, например в индустриалните предприятия);

MC – Material Cost (разходи за материали);

EES – Expenses for External Services (разходи за външни услуги);

DAE – Depreciation & Amortization Expense (разходи за амортизации);

LC – Labor Cost (разходи за заплати и осигуровки);

OE– Other Expenses (други разходи);

SR – Sales Revenue (приходи от продажби)

$$ROS = \frac{\text{Operating Income}}{\text{Sales Revenue}} = 1 - \frac{OPEX\ \ incl.\ COGS}{\text{Sales Revenue}} = 1 - \frac{COGS + GAE + SE}{\text{Sales Revenue}} =$$
$$= 1 - \left(\frac{COGS}{SR} + \frac{GAE}{SR} + \frac{SE}{SR} \right)$$

където:

COGS – Cost of Goods, products and services Sold (съкратена себестойност на продажбите, т.е. основни производствени разходи, напр. в индустриалните предприятия);

GAE – General & Administrative Expense (Административни разходи);

SE – Selling Expense (разходи по продажби)

Да си представим, че през прогнозния период в оценяваното предприятие ще бъдат въведени в действие инвестиции изразяващи се в подмяна на производственото оборудване, ефектът от които е повишаване степента на автоматизация на производствените процеси, намаляване броя на работниците, повишаване производителността на труда и повишаване на енергийната ефективност. Това означава по-ниски разходи за труд и ел. енергия и респективно по-ниска себестойност на произвежданата продукция. Оттук намаляват съотношенията на тези разходи към приходите (LC/SR) и (EES/SR) в първия от представените по-горе модели. Като цяло ще се повиши ефективността на бизнеса, т.е. стойността на показателя ROS – рентабилност на продажбите, което ще рефлектира положително и върху размера на оперативната печалба и паричните потоци за отделните години.

Библиография

[1] Copeland T., T. Koller, J. Murrin, Valuation – *Measuring and Managing the Value of Companies*, John Wiley & Sons, New York, 2000

[2]. Damodaran, A., *Investment Valuation. Tools and Techniques for Determining the Value of Any Asset*, John Weley & Sons, N.Y., 2002

[3] Pratt Sh., *Valuing a Business. The Analysis and Appraisal of Closely Held Companies*, McGraw-Hill, 2000

[4] Тодоров Л., *Съвременни модели за оценка на бизнеса*, Нова звезда, 2014г., 67-70

[5] Тодоров Л., *Ефективност на бизнеса – методологични и приложни аспекти на анализа и контрола*, е-списание ИДЕС, бр. 4 / 2017, http://ides.bg/e-journal/2017/issue-4/04-2017-ltodorov

[6] ТИД 1 Дисконтиран паричен поток, http://private.ciab-bg.com/uploads/common/6pnf3d28gxzhb50k.pdf

[7] Международни стандарти за оценяване, 2017, http://public.ciab-bg.com

[8] МСФО 13, Оценяване по справедлива стойност

IMPLEMENTATION OF EUROPEAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PRACTICE IN UKRAINE'S ENTERPRISES

Zotova O.[1],
Applicant, Higher Educational Institution of Ukoopspilka
"Poltava University of Economics and Trade";
The Head of the Operation department of Poltava Oil and Gas College of Poltava
National Technical Yuri Kondratyuk University
Kulakova S.[2],
Ph.D. in Economics Sciences, Associate Professor of Business Economics
and Human Resources Management Department,
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Poltava

Introduction

The issue of social responsibility in Ukraine is gaining more and more attention among scholars and educators of various fields of knowledge: lawyers, economists, philosophers, sociologists, political scientists, etc., as well as in the practice of management of international and Ukrainian companies. Over the past 5 years, 494 scientific articles on CSR have been published around the world [[1]].

It's no coincidence. The implementation of social responsibility in management activities and in social relations of international progressive social systems provides a successful, rational, sustainable human development, with the application of legal, socio-cultural, disciplinary and mental levers of influence. The presence of CSR is an element of competitive advantage and leadership in the market, as it can form the necessary image and reputation of the enterprise. It is not surprising that one of the key competencies of the head of the organization becomes the ability to promote CSR initiatives [[2], c. 187].

In the Ukrainian society, social responsibility did not occupy a decent place in the system of social relations, did not become a conscious and applied norm. Among the reasons for the exacerbation of the problem of corporate social responsibility is the long period of the exit from the socio-economic crisis, which, on the one hand, is accompanied by a sharp increase in competition, rising unemployment and a certain cooling of business to the principles of ethical entrepreneurship, and on the other hand, it can become the basis the emergence of new chances, opening opportunities for representatives of socially responsible business windows. Nowadays one can observe a demonstrative turn of a part of the business into the imperatives of sustainable development and new entrepreneurial ethics, in contrast to the pursuit of profits. A number of researchers, as well as rating agencies, note the gradual increase in interest in CSR and Ukrainian business. The integration of relevant academic disciplines into university education programs is intensifying; in the series to training specialists in a new profession – the manager of corporate social responsibility.

[1] ZotovaHelen@i.ua
[2] slcveta@gmail.com

Thus, the need to consolidate corporate social responsibility is growing rapidly. Accordingly, the relevance of finding effective forms of social management with the knowledge of the nature of social responsibility as a basic condition for the consolidation of social order is increasing.

Formulation of the problem

In recent years, the study of KSV issues has been the subject of study by many Ukrainian scholars, namely N.V. Bibik, A.A. Glebova, M.E. Deich, A.M. Kolot, O.F. Novikova, O.V. Pankova , N.A. Sokol and others. Among foreign researchers, the founders of KSV is E. Carnegie, R. Owen. But, despite the great scientific progress on this issue, there remain issues that need to be researched and analyzed, especially in view of the lack of prevalence in Ukrainian enterprises. It is an analysis of the evolution of this concept and the experience of European companies that will enable us to invent possible ways for the spread of CSR in our state.

Despite a large number of scientific publications, there is no single understanding of the content of corporate social responsibility. The institutional bases of the management of the social investment process, the peculiarities of business relations and government at both the state and regional levels, and the objective reasons for the functioning of the business as socially responsible are not sufficiently investigated. In addition, in Ukrainian science, the issue of social responsibility as an independent socio-economic phenomenon in connection with processes of transformation of the social system is not resolved.

Problem statement

The purpose of the paper is to determine the essence of the current state of the Institute of Corporate Social Responsibility in Ukraine, the theoretical substantiation of its forms and principles, and the development of measures to increase the efficiency of this process for the Ukrainian business, taking into account the experience of the leading European companies.

Main results of the study

Corporate Social Responsibility (CSR) plays an important role in the current strategy of American and European corporations, but has not yet become widespread in Ukraine.

It is believed that the movement for social responsibility of business arose in the late 40-ies of the last century in the United States as an element of protecting the free market from communist ideology. In the twenty-first century, the communist threat came to an end, but the social responsibility of global corporations continues to evolve and acquires new dimensions. Only in the USA and the EU investments in CSR reach $ 2 trillion.

Despite the many interpretations of the phenomenon of "corporate social responsibility" (Table 1), which, for the most part, have the right to exist and make it possible to expand and (or) deepen the intrinsic characteristics of this phenomenon, nevertheless most interpretations center around the very first formulated by G. Bowen definition , according to which the social responsibility of the businessman is to implement such a policy, to make such decisions or to adhere to a line of behavior that would be desirable for the purposes and values of society [3].

Table 1

APPROACHES TO DETERMINATION CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Basis	Definition
1	2
Kotler F., Lee N. [4]	Free choice of the company in favor of an obligation to improve the welfare of society, implementing appropriate approaches to doing business and highlighting corporate resources.
UN Global Compact on Corporate Social Responsibility (UN GlobalCompact) [5]	The initiative aimed at promoting social responsibility of business and supporting the decision of business circles of globalization problems and creating a more stable and comprehensive economy.
Declaration of the International Labor Organization on Social Justice for Fair Globalization [6]	The voluntary initiative and an integral part of the activities of enterprises beyond the scope of the obligations defined by the law are systematic rather than random, aimed at sustainable development and does not substitute for collective bargaining
The European Commission [7]	Responsibility of the company for its impact on society, the process of integrating social, ecological, ethical human rights and consumers into their business operations and key strategies in close cooperation with the stakeholders.
International Standard ISO 26000: 2010 "Social Responsibility Guide" [8]	The responsibility of the organization for the impact of its decisions and activities on society and the environment through transparent and ethical behavior that promotes sustainable development, health and well-being of society; takes into account the expectations of the parties concerned; complies with existing legislation and is consistent with international standards of conduct; integrated into the activities of the entire organization and implemented by it in practice of relationships
CSR – 2008 Social Responsibility Standard [9]	Obligations of the organization that take into account its responsibility for solving the social problems of its staff, local population and society as a whole
European Alliance of Corporate Social Responsibility [10]	The concept of involving social and environmental trends in business activities on the basis of voluntariness and interaction between all stakeholders
United States Corporations Association "Business for Social Responsibility" [11]	Achievement of commercial success by means that are based on ethical standards and respect for people, societies, environment
International Forum of Business Leaders (IBLF) [12]	Promoting responsible business practices that benefits business and society and helps to achieve social, economic and environmentally sustainable development through maximizing the positive impact of business on society while minimizing its negative impact
A group of KNEU scientists [13]	The system of economic, social, environmental measures, as well as ethical norms and values of the company, which are realized on the basis of constant interaction with stakeholders and aimed at reducing non-financial risks, long-term improvement of the image and business reputation of the company, as well as the growth of capitalization, acquisition competitive advantages and strategic stability of the business structure
Kolot A.M. [14]	The national response of the organization to the system of contradictory expectations of interested parties (stakeholders) aimed at the steady development of the company ... a corporate social responsibility (mainly voluntary) implemented in corporate governance is directed at employees, partners, the state, civil society institutions and society as a whole

Basis	Definition
1	2
Hrishnova O.[15]	Social responsibility of the business is the responsibility of the company for the public benefit of its activities to all people and organizations with which it interacts in the process of functioning, and before society as a whole ... Understanding the same social responsibility of the business as the use of only such methods of making profits that do not harm people, nature, society should become the highest benchmark of social responsibility
Baura D. [16]	Responsibility of the company for all groups of shareholders and interested persons. CSR functions: creation of added value, attractive jobs, payment of "white" wages, fair tax payment, compliance with antimonopoly legislation, fair competition, production of quality products, compliance with environmental standards
Nazarova H.V., Honcharova S.Yu., Vodnitskaya N.V. [17]	Voluntary social obligations recognized by such a society and undertaken by the owner or an authorized body of the enterprise in order to meet the social interests of the staff and all interested parties within the limits of economic expediency.
Melnik S. [18]	The social responsibility of business is the sphere of activity of the corporation ... which operates on a trilateral basis (employers, executive bodies, trade unions) by solving socially significant problems both in the business itself and abroad, that is, at the municipal, regional, national, and sometimes global levels; good business practices, company personnel development, employee health and safe working conditions, environmental protection, use of resource-saving technologies, as well as micro level development aimed at achieving the highest results and a high level of competitiveness and ensuring social harmony.
GO "Forum of socially responsible business in Ukraine" [19]	Responsible attitude of any company to its product, services, consumers, employees, partners, active social position of the company, which is in interaction and constant dialogue with society, participation in solving the most urgent social problems

Interpretation of social responsibility as a corporate one is justified in view of the following:

First, the leading corporations have shown commitment to socially responsible behavior and social activity in its broadest sense.

Second, the corporation itself is the leading and most complex organizational form of doing business.

Thirdly, the focus on the corporation does not deny focusing on any other structures that embody business and managers that formulate organizational (corporate) policies and their constituents, which gives grounds for talking about the adoption of organizational (corporate) citizenship.

In a series of works published by K. Davis in the 1960-1970s, a number of fundamental principles that developed the theoretical foundations of the CSR phenomenon were substantiated and, at the same time, made them more understandable for professionals, focusing on practice of social activity. In particular, in the fundamental article "The Arguments For and Against the Recruitment of Social Responsibility Business," Davis summed up the main arguments behind and against corporate social responsibility, which were accumulated at the time in the scientific literature (Table 2).

Table 2

ARGUMENTS FOR AND AGAINST POLICY SOCIAL RESPONSIBILITY*

Arguments for	Arguments against
Long-term interest of business in public prosperity	Refusal to maximize profits
Increasing the public image of specific companies	Loss of social activity
Supporting business viability as a system	Lack of skills in solving social problems
Weakening of state regulation of business	The blurring of the main business objectives
Compliance with business socio-cultural norms	Weakening of the international balance of payments
Reducing the risks of shareholders regarding the diversification of the investment portfolio	Excessive concentration of power in the hands of business
New ways to solve social problems (give business a chance!)	The weakness of social control
Availability of business resources required	Lack of broad public support
Ability to "convert" social problems into profitable business	
Prevention of social problems is better than cure	

*Compiled by [20]

Modern experts V.V. Bozhkov, L.Yu. Sager [22], A.O. Hlebova, O.V. Bondar-Podgurskaya brings advantages and disadvantages of introducing social responsibility in business (Table 3), which can both enhance the strengths of the enterprise, region and state, and reduce their competitiveness.

Table 3

Advantages and Disadvantages of Introducing Social Responsibility in Business *

For Business	For Society	For State	For the Region
Advantages			
the possibility of establishing partnerships between business, government and the public			
ensuring the public reputation of the organization, improving the image	improvement and development of social protection of the population	solving some of the key social problems	solving social problems, raising social standards of life
increasing of public confidence in the activities of the company, its goods and services	the possibility of attracting investment in certain social spheres	preserving and using the "intellectual resource" for the needs of the country, increasing its investment attractiveness	preserving and using the "intellectual resource" for the needs of the region, increasing its investment attractiveness
growing of professionalism and the maintenance of human resources	capacity to support of public initiatives, innovative projects	possibility of attracting investment in certain social spheres	possibility of solving and implementing social projects
providing loyalty to the company's staff	development of social and creative activity of the population		
the possibility of forming a safe environment and company development through its own corporate policy	creation of social resources of production activity	the possibility of forming a safe environment of the population	
increase in the value of	increasing the resource base that is taxed, and the tax payment		

For Business	For Society	For State	For the Region
intangible assets			
reduction of operating expenses			
compliance with regulations and standards of the global economic community			
Disadvantages			
violation of the principle of maximizing profits (directing part of resources for social needs reduces the influence of this principle)	insufficient accountability to the public	removing funds for social programs by reducing the budgets of economic programs	
spending on social inclusion (funds allocated for social needs is for the enterprise cost)	transfer of costs for measures of social responsibility of consumers in the form of price increases		
lack of ability to solve social problems (staff of enterprises is usually deprived of experience with these issues)	transfer of responsibility for solving social problems in the sphere of business		

* Improved by the authors on the basis of working out literary sources [21, 22]

As we see from the table, the number of shortcomings from the use of socially responsible business is much less than the number of benefits, with their impact can be significantly reduced or even alleviated. For example, the cost of certain social programs, the allocation of resources to social needs in most cases is offset by reducing operational costs, increasing trust in the company, its products, the corresponding increase in sales volumes, and so on.

In recent decades, Ukrainian companies have tried to form their own approach to social responsibility, while aware of their belonging to the preservation of the environment, the responsibility for solving the socio-economic problems of the region in which the organization operates, for improving the quality of life of the local population, for observance of human rights and for other aspects of social responsibility.

There are four main types of corporate social responsibility.

Basic liability, economic is determined by the basic function of the company in the market of goods and services, in which it appears as a producer. This function is aimed at meeting the needs of consumers and obtaining economic benefits (revenues). It includes creating jobs and paying taxes to support the state's livelihoods.

Legal responsibility implies compliance with applicable local and international laws by the business. It is about the lawfulness and public expectations of the company of such activities, which does not contradict the legal norms.

Ethical responsibility requires compliance with the employees and the company as a whole of human standards of conduct in relationships with each other, competitors, the state and society. The latter are not prescribed in the relevant legal acts and appeals to the rules of morality.

The highest type of social responsibility is voluntary (philanthropic, discretionary). This is an investment in socially usefulprojects that bring significant benefits to society, but have no direct impact. It is the protection of the environment, investment in health and literacy of the population, infrastructure, fighting poverty, etc.

The great American and European business has long been famous for its pragmatism. If compliance with economic and legal responsibility does not raise questions, then what is the concrete benefit of voluntary?

First, in customer loyalty and brand value. Studies have shown that for 70% of European consumers, CSR affects brand choice when buying a product. One out of five Europeans is ready to pay more for goods produced with minimal damage to nature and other elements of CSR [23].

Secondly, in an effective and transparent lobbying of interests at the expense of trust and public support. For example, western electric companies, which are monopolies in certain territories, invest in the economic development of these territories and non-profit "green" energy sources. But when there is a need to increase tariffs for the population, they receive the necessary support from the society and politicians.

Thirdly, the quality and motivation of the staff. Studies show that companies that focus on CSR, engage in their roles, and educate more motivated and less inclined to abuse the interests of the company itself.

In this direction, the experience of European companies in using CSR in their activities may be useful. The active introduction of CSR in business organizations in Europe began with the formal consolidation of its provisions at the Lisbon European Summit in 2000 and the publication of the Green Book on CSR by the European Commission. In a united Europe, CSR is defined as "the concept of integration of care for social and environmental development in business operations of companies in co-operation with their shareholders and the environment".

In countries of Europe, as a rule, the work of companies in the implementation of CSR strategies is regulated by the state: the business organization has responsibilities for compulsory health insurance, pensions, and environmental protection. All these provisions are enshrined in the International Labor Organization, the Universal Declaration of Human Rights, the Organization for Economic Cooperation and Development, the decisions of the World Summits, and others [24]. The regulation of CSR in terms of rights is carried out at three levels: supranational, national and local, and the main principles of CSR are enshrined in such pan-European documents as Integrated Food Policy, Ten Principles of the UN Global Compact, Guiding Principles of the Organization for Economic Cooperation and Development for multinational companies, Standard from the social responsibility of ISO 26000, the United Nations Guidelines for Business and Human Rights, the Environmental Management and Audit Scheme.

Despite a large number of documents regulating CSR activities, many companies not only follow their provisions but also develop their own CSR programs and projects. In the ranking of the leaders of the industrial groups DJSI of 24 groups of European companies lead in 17, with most representing countries such as Switzerland, the Netherlands, followed by Germany, France, Spain, followed by a Belgian company in one group and in one group – an Italian company .

In the framework of this study, we reviewed how CSR strategies are implemented in the following companies: DJSI industrial groups: Nestle SA (Switzerland), Food & Beverage & Tobacco Group, Unilever NV (Netherlands), Household & Personal Products, BMW Group (Germany) and METRO AG (Germany) Food & StaplesRetailing group, the results of the analysis are shown in the table 4.

Table 4

CSR IN BUSINESS ORGANIZATIONS OF EUROPE COUNTRIES *

The direction of CSR activity	Name of corporations			
	Nestle SA (Switzerland)	Unilever NV (Netherlands)	METRO AG (Germany)	BMW Group (Germany)
Ecology	Water resources protection; increasing the efficiency of using resources in production; improvement of environmentally friendly production; climate policy; information work on ecology and conservation of natural resources	GHG emission reductions; reducing the amount of waste associated with the disposal of products; reduction of the use of water resources in the production of products	GHG emission reductions; reduction of water consumption; reduction of electricity consumption in production; reducing waste and increasing the speed of their recycling	Reduction of emissions of harmful substances, used raw materials, reorientation of production in the direction of electric vehicles; reducing resource consumption
Social work	Reducing the amount of salt, sugar and saturated fat in products; enrichment of food products with nutrient trace elements; placement of information about correct and healthy food on packages; promotion of diet and healthy lifestyles; support of farming; cooperation with cocoa farms; responsible marketing policy; promotion of observance of basic human rights and freedoms; counteracting corruption and bribery	Promoting hand washing, oral hygiene; use of useful microelements in the composition of the produced food; cooperation with small farms and small businesses; the use of agricultural raw materials, produced in accordance with the principles of sustainable development	Improving the quality of products certified as organic; observance of the principles of fair trade in products; realization of regional products; charitable projects; investing in local communities	
CSR for employees of a business organization	Compliance with tolerance and respect for human rights at work; the elimination of child labor; obligatory certification of workers in occupational health and safety	Observance of human rights and gender balance in the workplace	Adherence to gender equality in the company; shorter working hours of employees; provision of workplaces for employees of different age groups, nationalities; improving safety; training and	Safety management system used in the production

The direction of CSR activity	Name of corporations			
	Nestle SA (Switzerland)	Unilever NV (Netherlands)	METRO AG (Germany)	BMW Group (Germany)
			retraining of employees	
Work with suppliers	Uses responsible sources in the supply chain of products	Supervises vendors for compliance with CSR and Sustainable Development policies	Choice of suppliers and partners, such principles of CSR	
Corporate direction	Adherence to the principles of corporate ethics			

* based on annual reports of companies posted on official websites; [25]

Thus, in most countries of Europe, most CSR programs of business organizations are also aimed at solving typical problems for these territories: ecology, farm management.

Due to the high concentration of industrial, industrial enterprises in a relatively small area, the concern for environmental protection for the European countries is particularly relevant (for a long time foreign Europe has become almost the main center of three world centers for destabilization of the environment, and in many of its regions the share of undisturbed territories has decreased to a minimum, and partly disturbed, ranges from 5 to 25%, while the rest of the earth is considered to be completely disturbed, while in the second half of the 20th century, the process of destabilization around th environment continued [26].

Particular attention in this direction is attached to the business organization for the conservation of water resources, which is also relevant due to the small amount of fresh water (for example, in the ranking of 173 countries in terms of total renewable water, compiled according to the CIA The World Factbook, Denmark ranks 145th , The Czech Republic – 130th, Germany – 52nd, Switzerland – 90th, the Netherlands – 73rd [27].

Also important for Europe is the issue of agriculture, support and development of farming, since small areas, quality of land greatly complicates the work of farmers.

Considering the practice of introducing the principles of corporate social responsibility into the practice of Ukrainian business entities, it should be noted that the relevant trends can sometimes be characterized only as private initiatives and should not be considered as systematic measures to increase efforts in this area and business, and authorities. Measures taken by enterprises in this area are not supported by adequate efforts of regulators to stimulate social and environmental activation in idolatrous entrepreneurship. Proper interest in corporate social responsibility is not manifestedand from other institutions of civil society. In addition, often the problem of corporate social responsibility is treated everyone-sided, focusing only on the social component in its narrow sense in the part of voluntary business initiatives aimed at supporting vulnerable groupspopulation, sponsorship, corporate social programs, employment, etc., with out to take into account the multifaceted contemporarypresents about corporate social responsibility.

The most famous international initiatives in the developed countries of Europe and America in the field of social responsibility of business appeared in the 1990's. First of all, this is the UN Global Compact, which brings together the leading socially responsible corporations of the world based on ten principles of responsible business. Managers of corporations participating in the Global Compact believe that enterprises should support human rights; freedom of association and recognition in practice of the right to conclude collective agreements; advocate the elimination of

any discrimination in the field of labor and employment; be responsible for the environment and contribute to the environment; to counteract all forms of corruption.

Being the world's largest global initiative to promote a responsible corporate citizen position, with thousands of participants from more than 100 countries, the Global Compact has set a top priority for demonstrating and securing the social legitimacy of businesses and markets. By joining the Global Compact, the company claims that it shares the belief that business practice based on universal principles promotes greater stability and equity of the global market, promotes the formation of prosperous societies. In order to achieve these goals, the Global Compact provides training and participation through a variety of mechanisms: political dialogues, training, local networks and partnership projects. Consequently, the Global Compact is:

- A voluntary initiative to promote sustainable development and a responsible corporate citizen position;
- A set of values based on principles that have received general recognition;
- A network of companies and other stakeholders;
- A forum for learning and sharing experiences.

The UN Global Compact has already signed 8,000 companies in 145 countries. Since 2006, there is a local Global Compact Network in Ukraine that brings together 172 Ukrainian organizations – from large international and Ukrainian companies to medium and small businesses, as well as non-governmental organizations, academic institutions, business associations, etc. [28]. It currently employs only 22 participants: most organizations have been excluded in recent years for non-compliance with 10 principles of the human rights treaty, labor relations, environmental protection and the fight against corruption.

However, in the last decade, certain CSR institutions have developed and gradually strengthened in Ukraine, in particular, such processes as the creation of a large number of charitable foundations and philanthropic programs, the development of the National Strategy for CSR Development, the intensification of the introduction of non-financial reporting, the growth of the number of national indices and CSR ratings, the growth of Ukrainian membership companies in international organizations dealing with CSR issues.

Can CSR be of added value to large Ukrainian businesses?

In Ukraine, in recent times, more and more companies are shifting from the position: "We produce the product needed by the consumer, and we pay taxes, and this is our responsibility ends" to the position of open civil liability, and voluntary". There are two main reasons here. Firstly, the objectively growing dependence of companies-producers on the social conditions of their activities in the regions of presence. Regular surveys of the worl's leading corporate social responsibility companies show that these companies spend on average on a voluntary basis from 0.5% to 1.5% of their turnover on an annual basis.

Second, the company's motivation to invest in this "non-productive sphere" is the realization that in the case of a truly CSR implementation, companies actually manage to implement a non-financial risk management system, the core of which is managing the interaction with all stakeholders. These two main trends of social partnership change lead to the consistent improvement of corporate governance systems, which has a positive impact on the image, business reputation and, ultimately, on the capitalization of companies. That is, in the operating plan companies carry additional unproductive costs, but ultimately win due to the increase in the value of companies. And often the growth rate of capitalization significantly outstrips the growth of costs for CSR.

The social responsibility of business in Ukraine, as already noted above, is under construction. Social responsibility of Ukrainian companies and organizations is directed, first of all, to labor relations and measures to protect the health and safety of consumers. Less common are measures to protect natural resources and interact with the community. Several dozen, mostly large,

companies have published policies and strategies for corporate social responsibility and implement relevant initiatives.

If a large Ukrainian company, for various reasons, decides to implement a CSR strategy, which specific examples can be used? An interesting example of the largest Indian private corporation, Tata Group [29] (200,000 employees, metallurgy, automotive, IT, telecom). The strategy of the group is laconic in the words of one of the co-owners: "Social responsibility should be in the DNA of Tata Group". Everything we do must keep pace with the interests of society. When our society becomes richer, we will become richer with it. Tata Group regularly invests 5-7% of its net profit in CSR and uses five main principles of its construction.

First, CSR should be one of the priorities of a joint strategy of the company. CSR projects and initiatives are interwoven with tasks and targets of all units of the group.

Secondly, the tasks of CSR should be specific and relevant to the core activities of each unit. For example, an airborne unit for car assemblies should engage in environmental protection projects, rather than invest in cultural development.

Thirdly, the state and the population should respect the voluntariness of the Tata initiatives and not impose their initiatives and projects.

Fourthly, CSR activity should be widely visible to the public through powerful and understandable media coverage.

And most importantly – the management of the group must feel the social demands of society and promptly implement the demanded solutions.

For example, it is doubtful that a poor Indian population will well accept the investment of a group in the way of a football team, appearances in India by famous British artists or avant-garde photo exhibitions. CSR does not include projects that are perceived by society as "whims" or "expensive toys" of wealthy business people.

In conditions of low confidence in business from the population it is difficult to expect its support in matters of tax, currency, regulatory and other liberalization of the economy.

Initiatives of CSR should be perceived by the public as bringing specific social benefits to them. The experience of Tata Group provides a wealth of examples of CSR investments that have worked and gave the group a significant credit of public confidence. It is vaccination of children, AIDS subsidy financing, financing of agro-projects in 400 villages to combat poverty, voluntary transition to more expensive but socially responsible European standards for car collections, investments in energy saving in steel production, planting of 80,000 trees, financing of 10 vocational schools and 211 engineering grants for gifted students, the establishment of a center for the education of children with developmental problems, the restoration of 200 schools after the earthquake in Gujarat, and much more.

Applying similar strategies and projects to Ukrainian business will undoubtedly help him keep loyal customers, strengthen the brand and gain the necessary support from the community and international partners in achieving their goals.

Particular importance of the importance of CSR development in our country gained after the signing of the Association Agreement between Ukraine and the European Union, where the whole section is devoted to issues of sustainable development, CSR and trade (Chapter 13. Trade and sustainable development). In particular, in part 3, art. 293 reads as follows: "The Parties shall endeavor to facilitate trade in goods in order to promote sustainable development, in particular goods that are subject to fair and ethical trade", as well as those related to the principles of corporate social responsibility and accountability" [30].

It should also be noted that the great influence on the development of CSR in Ukraine caused the events of recent years associated with the Revolution of Dignity, the occupation of part of the territory and armed conflict in the east. According to international experts, corporate social responsibility in such periods includes three types of activities: compliance, the principle of "no

harm" (donoharm) and peacekeeping actions. An analysis of these practices suggests that Ukrainian companies have gone beyond CSR [31].

For the full implementation of CSR ideas in Ukraine, efforts need not only business, but also support from the state and civil society. Ukrainian business must realize its responsibility to the state and society, to get out of the shadows and pay taxes, supporting the state. And the synergy of efforts of civil society, free press and responsible business will help solve three major problems today: corruption, the judicial system and bureaucracy.

Consequently, taking into account the course of Ukraine on European integration, as well as global tendencies to the legislative regulation of CSR issues, Ukrainian companies should carefully consider the issue of implementing the principles of corporate social responsibility in their own activities and now start work in order to meet their requirements.

Conclusions and perspectives of further scientific research

The study conducted in this section suggests that increasing the role of corporate social responsibility in Ukraine should be a significant factor in solving social and environmental problems and improving the competitiveness of the economy. The development of the Institute of Corporate Social Responsibility involves the transition to the systemic participation of the state in the field of stimulation of socially responsible behavior of business entities, which, in turn, both for the state as well as for society, is the basis for solving a number of key social problems, including the basis for growth of volumes of investments in public sphere, reduction of the outflow of "intellectual resources", improvement of the image of the state on the international scene as observing norms and standards of the world community. There is stability and conditions for investment.

Among the main activities of companies supported by CSR measures using the appropriate management procedures and indicators of economic, social and environmental performance, the following can be distinguished: corporate development (restructuring and organizational changes involving senior management, their staff and public organizations); ecological policy and use of natural resources; effective staff development; health and safety at work; interaction with local authorities, state structures and public organizations for solving common social problems; cooperation with suppliers and buyers of their products and services, PR-provision of all the above-mentioned directions and others.

Thus, CSR has to become a multi-vector factor for the company and, most importantly, for the whole system of corporate governance.

The bibliography

[1] Pisani, N., Kourula, A., Kolk, A. & Meijer, R. (2017), How global is international CSR research? Insights and recommendations from a systematic review, *Journal of World Business,* vol. 52|5, pp. 591-614.

[2] Davila, A., Rodriguez-Lluesma, C. & Elvira, M.M. (2013) Global leadership, citizenship and stake- holder management, *Organizational Dynamics*, vol. 42 (3). – p. 183-190.

[3] Bowen, H. 1953. *Social responsibilities of the businessman*, Harper & Row, New York, USA

[4] Kotler, F. & Li, N. 2003. *Corporate social responsibility – Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*, John Wiley and Sons, Inc., New Jersey, USA

[5] The official site of UN Global Compact (2018) available at: https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc (Accessed 24 January 2018)

[6] The official site of UN (2008) "ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008", available at: https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/ilo-declaration-on-social-justice-for-a-fair-globalization/ (Accessed 19 February 2018)

[7] The official site of European Commission (2011) "Corporate Social Responsibility: a new definition, a new agenda for action", available at: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-730_en.htm (Accessed 19 February 2018)

[8] The official site of International Organization for Standardization (2010) "ISO 26000: Guidance on Social Responsibility", available at: https://www.iso.org/standard/42546.html (Accessed 19 February 2018)

[9] The official site of Russian Organization for Quality (2011) International Standard IC CSR-08260008000 "Social responsibility. Requirement", available at: http://www.ksovok.com/standarts.php (Accessed 20 February 2018)

[10] The official site of The European Business Network for Corporate Social Responsibility (2010), available at: https://www.csreurope.org/homepage-slider (Accessed 20 February 2018)

[11] The official site of Business for Social Responsibility (2018), available at: https://www.bsr.org/en/about (Accessed 20 February 2018)

[12] The official site of International Business Leaders Forum (2018), available at: http://www.iblfglobal.org/ (Accessed 20 February 2018)

[13] Kolot, A., Grishnov, O. & others. (2012). S*otsial'na vidpovidal'nist': teoriia i praktyka rozvytku* [Social responsibility: the theory and practice of development], KNEU, Kyiv, Ukraine

[14] Kolot, A. (2013), Modern philosophy of corporate social responsibility: the evolution of views, *Ukraine: aspects of labor*, vol. 3, p. 4.

[15] Grishnova, O. (2010), Corporate Social Responsibility: Essence, Importance, Strategic Directions of Development in Ukraine, *Ukraine: aspects of labor*, vol. 7, pp. 3-8.

[16] Bayura, D. (2009), Corporate Social Responsibility in the Corporate Governance System", *Ukraine: aspects of labor*, vol. 1, pp. 41-45.

[17] Nazarova, G., Goncharova, S., & Vodnitskaya N. (2010). *Upravlinnia sotsial'no-trudovoiu sferoiu pidpryiemstva* [Management of the social and labor sphere of the enterprise], KhNEU, Kharkiv, Ukraine.

[18] Mel'nyk, S. (2008), Becoming a socially oriented business in Ukraine as a component of state social policy, *Ukraine: aspects of labor*, vol. 5, pp. 32-36.

[19] Lazorenko, O., Kolyshko, R. & others. (2008). *Bazova informatsiia z korporatyvnoi sotsial'noi vidpovidal'nosti* [Basic information on corporate social responsibility], Vidavnictvo Energiya, Kyiv, Ukraine

[20] Davis, K. (1973). The case for and against business assumption of social responsibilities, *The Academy of Management Journal*, vol. 16, pp. 312-322.

[21] Glebova, A. & Bondar-Podgurskaya O. (2015), Corporate Social Responsibility as the Basis for the Socially-Oriented Development of the Ukrainian Economy, *Ekonomichni ta vyrobnycho-ekonomichni systemy v koordynatakh staloho rozvytku: Kolektyvna monohrafiia*, pp. 98-11

[22] Bozhkova, V. & Sager, L. (2010), Socially Responsible Business as One of the Directions for Improving the Image of Domestic Business Entrepreneurs, *Mechanism of Economic Regulation*, vol. 1, p. 145-153.

[23] Pierre McDonagh (2007), Corporate Social Responsibility. Why doing good is good for business, available at: http://slideplayer.com/slide/6149483/ (Accessed 20 February 2018)

[24] The official site of Perm Chamber of Commerce and Industry (2014), Corporate social responsibility in Europe: what you need to know the entrepreneur entering the European markets, available at: http://permtpp.ru/upload/iblock/58c/kso.pdf (Accessed 20 February 2018)

[25] The official site of WPP (2017), BrandZ Top 100 Most Valuable Global Brands 2017, available at: http://www.wppwrap.com/brandztop100global2017/mobile/ (Accessed 20 February 2018)

[26] Maksakovskij, V. (2009), Geograficheskaya kartina mira [Geographical Picture of the World], 4th ed, Drofa, Moskow, Russia

[27] The official site of Wikipedia (2018), List of countries by total renewable water resources, available at: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_countries_by_total_renewable_water_resources (Accessed 20 February 2018)

[28] Personal blog of Kurinko, R. (2016), National CSR Strategy in the Ukraine: current state and the perspectives, available at: http://kurinko.com/en/national-csr-strategy-in-the-ukraine-current-state-and-the-perspectives/ (Accessed 20 February 2018)

[29] Amit Kumar Srivastava , Gayatri Negi, Vipul Mishra & Shraddha Pandey (2016), Corporate Social Responsibility: A Case Study Of TATA Group, *Journal of Business and Management*, Vol. 3, Issue 5 (Sep,-Oct. 2012), pp. 17-27

[30] The official site of Verkhovna Rada of Ukraine (2014), Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other hand, available at: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/984_a11 (Accessed 20 February 2018)

[31] Zinchenko, A., Derkach, T. & Saprikina, M. (2017) *Vidpovidal'na povedinka biznesu: rekomendatsii* [Responsible business behavior: recommendations], Publishing House "Euston", Kyiv, Ukraine/

УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА И УПРАВЛЕНИЕТО НА КУРИЕРСКИТЕ ФИРМИ В БЪЛГАРИЯ

докторант Цветелина М. Величкова[1],
катедра "Маркетинг и стратегическо планиране",
УНСС, София

Резюме

Развитието на куриерските услуги, като важно средство за комуникация, също се динамизира и усъвършенства технологично, в т.ч. и в нашата страна. На пазара на куриерски услуги у нас вече участват множество регистрирани куриерски оператори, между които и глобални доставчици като DHL, TNT, FedEx, UPS и др. Присъствието на българския пазара на тези утвърдени и признати в света организации, с техния богат опит, базиран на съвременни технологии, значително повлиява на нововъзникналите родни компании в бранша.

Ключови думи: куриерски фирми, куриерски услуги, конкурентоспособност, куриерски оператор.

Abstract

The development of courier services, as an important means of communication, is also dynamically and technologically advanced, including in our country. Several registered courier operators already participate in the courier services market in Bulgaria, including global suppliers such as DHL, TNT, FedEx, UPS and others. The presence in the Bulgarian market of such worldwide recognized organizations with their rich experience based on modern technologies has a significant impact on the newly emerging companies in the industry.

Key words: courier companies, courier services, competitiveness, courier operator.

Въведение

Развитието на куриерските услуги като важно средство за комуникация се динамизира и усъвършенства технологично, в т.ч. и в нашата страна. На пазара на куриерски услуги у нас вече участват множество регистрирани куриерски оператори, между които и световно известни и позиционирани като DHL, TNT, FedEx, UPS и др. Присъствието на българския пазара на тези утвърдени и признати в света организации, с техния богат опит, базиран на съвременни технологии, значително повлиява на нововъзникналите родни компании в бранша.

Пазарът на куриерски услуги в България

На съвременният етап от развитието на пазара на пощенски, и в частност на куриерски услуги, се наблюдават редица количествени и качествени промени. Характерно за куриерските услуги в България е налагането на глобалната тенденция към значително количествено превишаване на предлагането над търсенето. Вследствие на това, куриерските оператори се развиват в условията на силно конкурентна бизнес среда. Данните от статистиката показват, че през последните десет години (за периода 2006 – 2015 г.) секторът на куриерските услуги се развива изключително динамично. За посочения период броят на регистрираните опера-

[1] e-mail: cveti_74@abv.bg

тори, предоставящи куриерски услуги се е увеличил с над 90%, а реализираните приходи с 80%[1]. Сред основните причини за тези резултати могат да се посочат засилването на търговията и най-вече тази по електронен път, както и увеличеното желание на компаниите за изнасяне на дейности към външни специализирани изпълнители, за да намалят разходите си. Като друга причина може да се посочи и облекченият режим за регистриране на оператори на Неуниверсални пощенски услуги (НПУ). Увеличава се и видовото разнообразие на предлаганите услуги, предизвикано от промените в начина на живот и начина на водене на бизнес. Развитието на електронната търговия предполага повишаването на обема на куриерските услуги, които формират основната част от приходите от НПУ, както и основната част от приходите в пощенския сектор.

Паралелно с увеличаване на броя на фирмите, се отбелязва и ръст в броя осъществени доставки, както и намаляване на средната цена на пратките.

Тези два фактора характеризират конкуренцията при куриерските услуги като най-съществена в сравнение с останалите пощенски услуги.

Куриерските фирми в страната функционират в условията на непрекъсната и непредсказуема промяна, продиктувана от геополитически и глобални социално-икономически фактори. Тези условия поставят трудната задача за постигане на краткосрочна и дългосрочна конкурентоспособност. Това обстоятелство налага създаването на специфична, рационална стратегия за развитие на всеки куриерски оператор, разработване на конкретен подход за нейното реализиране, както и реализацията на практика на система от дейности за развитие на операционната му система.

Регистрираните оператори, следвайки нагласите на потребителите, се стремят да предлагат все по-разнообразни и качествени услуги, поради което обемът на този сегмент от пощенския пазар нараства. Фирмите се стремят да отговорят на потребностите на потребителите чрез индивидуални подходи към своите клиенти и като усъвършенстват технологията на предоставяните услуги.

През изминалите три десетилетия секторът на куриерските услуги в световен мащаб преминава през коренни промени, като се превръща в посредник, способстващ размяната на стоки и съобщения в настоящата ера на глобална обвързаност и масов достъп до интернет. Трансформация е налице както при предлагането, така и при търсенето. Класическите куриерски услуги попадат все повече под конкурентния натиск на информационните и комуникационни технологии и процеса на глобализация. Освен да се адаптират към бързо променящата се среда, куриерските оператори се стремят да станат движеща сила на промените, като предлагат все по-специфични и разнообразни услуги, увеличавайки ефективността си.

Глобализацията, технологичната революция и все по-ефективните и многобройни канали за дистрибуция създават предпоставки за голямо разнообразие от куриерски услуги и силно персонализирани оферти. Това дава невиждани до този момент възможности на потребителите да изразяват своите различия и да изискват адекватен отговор от компаниите.

За да бъде задържан клиента в условия на интензивна конкуренция, са необходими повече маркетингови усилия и идеи в посока уникално предлагане и обслужване, надхвърлящо очакванията на клиентите, което изисква и дълбоко познаване на техните очаквания.

Основната трудност пред куриерските оператори е трансформирането им в динамични бизнес организации, осигуряващи персонализирани услуги на конкурентни цени, чрез динамична реакция на променящите се пазарни условия.

Гъвкавостта и бързата реакция към промените в търсенето са сред основните фактори, които позволяват на операторите от сектор куриерски услуги да се развиват успешно. Това

[1] По данни на Комисия за регулиране на съобщенията (КРС), Анализ на пазара на пощенски услуги 2006-2013 г., http://www.crc.bg

налага насочването на усилията да бъде към нови форми на организация, както и към промяна и усъвършенстване на методите, формите и средствата за управление на куриерските оператори. Именно прилагането на ефективни методи и инструменти за организация и управление на дейността на фирмата в съответствие с избраната бизнес стратегия е важна предпоставка за осигуряване на конкурентни предимства.

През последното десетилетие интензивно се внедряват съвременни системи за управление, като средство за усъвършенстване на управлението и като начин за постигане на конкурентни предимства. Тези системи са базирани главно на теорията за управление на междуфункционалната верига на създаване на стойността като управление на взаимоотношенията с клиенти и веригата на доставки. За да може обаче обективно да се диагностицира неговото функциониране и да се разкриват възможности за усъвършенстването му, то трябва текущо да се оценява и анализира чрез подходящ инструментариум.

За разлика от значимата роля на тези проблеми за предлагането на конкурентоспособни куриерски услуги, твърде малко публикации в специализираната литература изясняват в детайли теорията и практиката на организацията и управлението на куриерските фирми с цел повишаване на тяхната конкурентоспособност. Изследванията в областта на организацията и управлението на куриерските фирми са фрагменти и инцидентни. От тук се поражда и необходимостта от изследване и разработване на подход за организация и управление на куриерските оператори, както и теоретичен анализ и научен синтез на възможностите за повишаване на тяхната конкурентоспособност. Настоящият анализ е опит да се отговори с научнообосновани и аргументирани предложения на тази необходимост.

След присъединяването на българската икономика към Европейския съюз особено актуален е въпросът за повишаване на нейната конкурентоспособност. Изследването на този проблем и неговото приложение в стопанската практика е особено актуално поради факта, че в условията на глобална икономика и силно турбулентна среда от организацията и управлението на организациите зависи тяхната конкурентоспособност и успешното развитие на икономиката на страната като цяло.

Бизнесът с услуги в последните десетилетия диктува основните тенденции в световната икономика и глобалните процеси, протичащи в планетарен мащаб, респективно управлението на услугите трябва да се познава и изучава все по-детайлно. Маркетинговата стратегия на фирмата трябва да отчита специфичните особености на услугите като продукти с нематериален характер.[1]

Организацията на предприятията в сектор услуги (т.нар. сервизни предприятия) независимо от редица особености и специфични моменти се основава на "*философията*", подходите и принципите на организацията на процесите и дейностите в предприятието изобщо. В същото време конкретните решения и действия по обвързване на ресурсите, по рационалното протичане на процесите при възможно най-добро използване на ресурсите, по мотивирането на участниците в трудовия процес и т.н. се отличават със специфика, която трябва да се познава и отчита. Във всяко сервизно предприятие протича производствен процес (който в сектора на услугите се нарича операционен) – процес на трансформиране на входните ресурси в крайни продукти на труда, предназначени за реализация на пазара. Този процес подлежи на организиране. Двете съществени и обективни предпоставки на организирането на процесите във предприятието са:

- процесите и дейностите в предприятието се отличават с многократна повторяемост в пространството и времето;
- процесите и дейностите в предприятието се отличават с разчлененост на съставни части.

[1] Маринов, Кр., *Продуктова политика*, УНСС, Център за дистанционно обучение, 2014.

Като се има предвид, че процесите в предприятието са повторяеми и разчленяеми е възможно и целесъобразно те да бъдат рационално организирани. Обект на организиране в сервизните предприятия е производственият процес. Главната цел на организирането е да се осигури равновесие между стабилност и гъвкавост (адаптивност, приспособимост) на операционната система. По този начин се търси резултатно протичане на процесите в предприятието, възможно най-пълно използване на работната сила и оборудването, ниски разходи по предоставянето на услугата.

Управлението на операциите от своя страна е философия и комплексна дейност по управление на процесите по придобиване на ресурси, превръщането им в готов продукт и доставянето на тези продукти на потребителите. Това са дейности свързани с целенасоченото преобразуване на ресурси. Съгласно съвременните възгледи за управление на операционната система в услугите, централно място в нея заема клиентът.[1]

Сферата на услугите поставя пред мениджърите редица проблеми, свързани с прогнозиране на търсенето, управлението на капацитета, проектиране на предлагането, управление на качеството и редица други. Голяма част от тези проблеми произтичат от присъствието на самия потребител при предоставянето на услугата.

С развитието на съвременното общество, фокусът на операционните стратегии се измества от мащабност на дейността към гъвкавост, динамичност и чувствителност към пазара и специфичните изисквания и очаквания на всеки клиент. Тази посока на развитие налага въвеждането на нови технологии и производствени модели, продиктувани от новите пазарни тенденции и особено от новите поведенчески модели на клиентите. Конкурентоспособността на организациите днес произтича от тяхната ефективна организация и управление, чрез реализиране и развитие на т.нар. "*динамични организационни способности"*, чрез разнообразни форми на делово партниране, на управление на промяната и оптимално използване на познанието в и извън организацията. С това се цели постигане на по-значима потребителна стойност за клиентите.

Място и роля на услугите в съвременната икономиката

Настъпилата икономическа криза и натрупването на негативни ефекти в икономическата и социалната област поставят на преден план проблемът за водещите сектори в икономиката, които биха могли да играят ролята на двигателна сила за икономически напредък на страните. Такъв сектор днес се явява секторът на услугите. Той се характеризира с нарастване на относителния му дял в брутния вътрешен продукт (БВП), числеността на заетите в него и по-динамичното му развитие в сравнение с останалите сектори в икономиката.

Съвременният етап от развитието на световната икономика се определя като "*икономика на услугите"*, основана на знание и информация . Тя е сравнително нов модел за икономическа активност, произтичащ от нарастването на интереса към и популяризирането на сектора на услугите (който увеличава своя дял и значение за световната икономика). Известна е също така като "*функционална икономика"* (обозначаваща относителното значение на услуга, прикрепена към продукт, предлаган от дадена организация). По своята същност терминът се отнася до модел, при който голяма част от икономическите дейности са насочени към предлагането на: (а) отделна услуга; (б) сложна и съставна услуга, вградена в пакет, съпътстващ продукт; (в) система от услуги.

С други думи, съществуващото доскоро разделение между продукти и услуги намалява, като се стига до единство/сливане между тях. Концепцията, че продуктите и услугите са

[1] Найденов, Н., Недялков, А., *Управление на операциите*, Авангард Принт, Русе, 2009.

свързани помежду си и услугата представлява все по-важна част от даден продукт, се нарича *servitization* на продукти. Характерно за този процес е това, че когато една пазарно-ориентирана организация се стреми да оптимизира продажбите и да увеличи печалбите си, тя поставя акцент върху съпътстващи услуги за удовлетворяване на клиентите си. Освен всичко друго, това подпомага повишаването на нейната репутация на пазара.

В обобщение, икономиката на услугите се отличава с трансформация на самите услуги, на тяхната същност и обхват. Икономиката на услугите и промените, които тя налага в обществените и икономическите структури, отразяват развитието на различните научни направления, технологиите, организацията на дейностите, самите производствени процеси, ролята и обучението на персонала и пр. Тя засяга почти всички сектори на световната система, включително междуправителствени организации, частния сектор, регионални организации, неправителствени организации, както и отделните държави в няколко аспекта:

1. характера на икономическите и обществените субекти;
2. динамиката на стопанските и други процеси;
3. иновативните нагласи и дейности на фирмите и другите организации;
4. подборът и интегрирането на адекватни нови технологии;
5. интеграцията към националните, регионалните и глобалните процеси.

Динамичното развитие на сектора на услугите е една от основните тенденции през последните тридесет години. Ролята на услугите в съвременната икономика е повече от значителна. Развитието на транспорта, съобщенията, банковото дело, образованието и здравеопазването са тясно свързани с изграждането на производствена и социална инфраструктура и следователно, развитието им е предпоставка за икономически растеж.

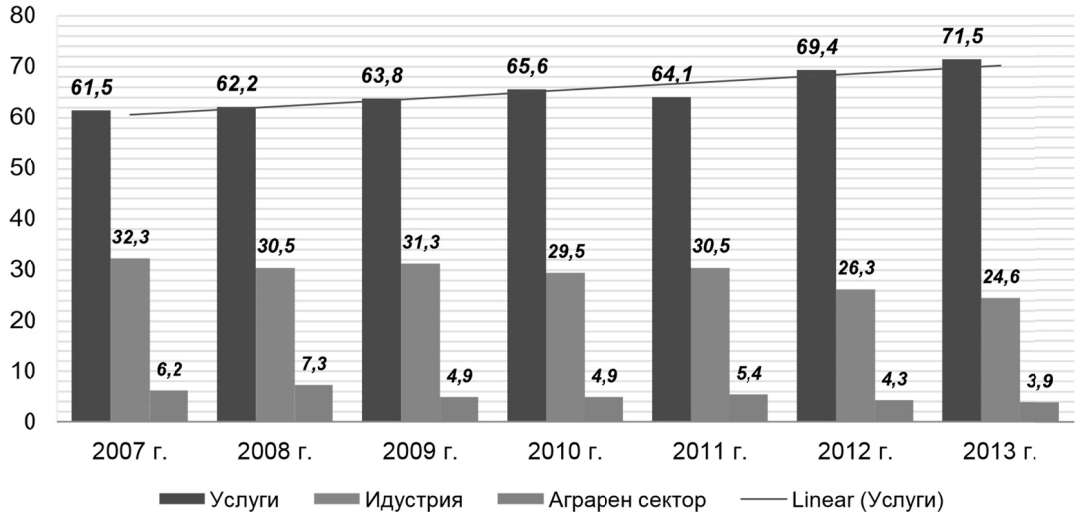
Секторът на услугите е специфична сфера на икономическа дейност, която се превръща в основна съставна част на възпроизводствения процес и генератор на икономически растеж. Той би могъл да се определи като специфична система от разнообразни отрасли, активно участващи в цялостния процес на възпроизводство, при което се задоволяват обективни потребности на обществото. Значението на този стопански сектор се определя по следните показатели: дял в обема на брутния вътрешен продукт, дял на заетите в сектора на услугите, размера на годишно влаганите капитали.

Според експертни оценки, делът на услугите в брутния вътрешен продукт на развитите страни е около 70%, а броят на заетите в сектора на услугите достига 75-80% от общата заетост. Преминаването към т.нар. "*Икономика на услугите"* се формира като световна тенденция през 50-те години на XX век, в България това става факт през 90-те години на XX-век.

В повечето икономики голяма част от хората са заети в производството на т.нар. "*неосезаеми"* продукти, удовлетворяващи нарастващото търсене на услуги като образование, здравеопазване, държавно управление, а също и на много нови, характерни за постиндустриалната икономика услуги като компютърни, информационни, използване на съвременни средства за транспорт и съобщения и т.н. Заетостта в сектора на услугите през последните години се увеличава, но това увеличение през отделните периоди е различно, което се обуславя от степента на развитие на икономиката и от структурата на потребностите.

През последните няколко години секторът на услугите увеличава своя дял в БВП на България и се превръща в основен източник на доходи на населението.

За периода 2007 – 2013 г. се наблюдава устойчива тенденция на увеличаване на дела на услугите в БВП на страната (Фиг. *1.1*), като за 2013 г. 71,5% от БВП се формира от услугите, 24,6% от индустрията и 3,9% от земеделието.



Фиг. 1.1. БВП по сектори в България за периода 2007 – 2013 г.

Секторът на услугите заема и преобладаващ дял в икономическата система на България и от гледна точка на броя на заетите и работните места, които той осигурява. Отраслите, които освобождават работна ръка за разглеждания период, са добивната и преработващата промишленост, и отчасти образованието и здравеопазването. Заетите в сектор "*Индустрия"* намаляват основно поради големият брой освободени лица от строителството и добивната промишленост. Броят на заетите в сектор "*Услуги"* нараства, което се дължи на по-голямото нарастване на заетите в административните и спомагателните дейности, транспорта и съобщенията.

Изводи и препоръки

За постигане на удовлетвореност на потребителите от критично значене е поддържане на връзка с тях през целият период на извършване на услугата. Големи възможности в тази насока дават съвременните информационни и комуникационни технологии. Препоръчително е куриерските оператори да използват индивидуален подход към използването на ИТ решенията и информационната сигурност спрямо процесите в компанията и специфичните условия на бизнес средата.

1. Необходима е и по-голяма гъвкавост от страна на операторите, относно алтернативните варианти за разпространяване на информацията. Напредъкът на ИКТ, както и силната конкуренция на пазара ще поставят инвестициите в информационни ресурси във фокуса на доставчиците на куриерски услуги.

2. Всеки куриерски оператор има специфични условия и практика за обработката на рекламации и компенсиране на клиентите в случай на повредена, изгубена или не навреме доставена пратка. Начините за компенсация са много в зависимост от регистрирания проблем и те варират от парична компенсация до компенсация под формата на алтернативна доставка.

Необходимо е предприемане на действия от страна на операторите за по-бърза обработка на рекламациите и отговор на клиентите преди изтичане на установеният краен срок, както и обучение и мотивиране на персонала да откликва адекватно и своевременно на поя-

вилите се несъответствия. Според редица автори при разрешаване на спор в полза на клиента се увеличава вероятността за превръщане на неудовлетворените клиенти в лоялни.

Решение в тази посока е приложението на следните стандарти: ISO 9001:2008, където има разработени специални процедури за коригиращи и превантивни действия; ISO 10001 – Управление на качеството. Удовлетвореност на клиента. Указания за правила за поведение на организациите; ISO 10002 – Управление на качеството. Удовлетвореност на клиента. Указание за обработване на рекламациите в организацията, ISO 10003 – Управление на качеството. Удовлетвореност на потребителите. Указания за разрешаване на спорове извън организациите.

3. Необходимо е ръководствата на куриерските фирми да подкрепят служителите си и да създават подходящи условия за добро обслужване – обучение, добра организация на работата, финансови и други стимули.

Контактът между потребителите и персонала, ангажиран с продажбите на куриерските услуги, дава възможност за приспособяване на услугите към нуждите и индивидуалната същност на всеки клиент, и към специфичната продажбена ситуация. Покупката на куриерски услуги изисква по-висока ангажираност на клиента, в сравнение с покупката на материален продукт, поради което персоналът по продажбите трябва да отделя достатъчно време за намаляване на неопределеността, пред която се изправят потребителите. Избягването на съмнения и рискове у клиентите по време на продажбата на куриерски услуги, налага персоналът, зает с продажбите да е отлично запознат с всички аспекти на предлаганите услуги.

4. За да избегнат отлив на клиенти, куриерските оператори трябва да предприемат активни мерки за предотвратяване на повредите в получените пратки; по-голяма достъпност и яснота на информацията относно тарифите и общите условия за ползване на услуги; както и подобряване на прецизността и избягването на грешки при издаването на документи.

5. Като основен проблем на куриерските оператори се очертават процедурите по приемане на заявките. Според потребителите те са неразбираеми и трудно изпълними. За целта е необходимо предприемане на спешни активни действия от страна на операторите в тази насока.

6. Подобрение е необходимо относно сигурността и надеждността на пратките и на информацията. Нужен е комплексен подход при защитата както на инфраструктурата, както и отделните и елементи в компанията. Този подход обединява мерките за сигурност по отношение на персонала, ИТ, ноу хау, сгради и съоръжения, а понякога и на стратегически обекти (летища). Особената бизнес среда налага гъвкаво мислене и нестандартни решения при обединяването на традиционната и информационната сигурност. Компаниите трябва да се обърнат към световните добри практики и стандарти в сигурността, в комбинация със специфични за компанията решения. Целта е едновременното опростяване на процедурите за удовлетворяване потребностите на клиентите и същевременно постигането на ефективна сигурност в съответствие с националното и общностното законодателство и стандартите в световен мащаб. Едно от решенията в тази насока са стандартите за сигурност като например: *TAPA FSR Class A Facility (Transported Assets Protection Association – Freight Security Requirements)*, ISO 27001 – Системи за управление на сигурността на информацията и ISO 28000 – Системи за управление на сигурността във веригата на доставки.

Използвана литература

1. Комисия за регулиране на съобщенията, Анализ на пазара на пощенски услуги 2006-2013 г., http://www.crc.bg

2. Маринов, Кр., *Продуктова политика*, УНСС, Център за дистанционно обучение, 2014.
3. Найденов, Н., Недялков, А., *Управление на операциите*, Авангард Принт, Русе, 2009.

МЕТОДИ ЗА ИДЕНТИФИЦИРАНЕ И АНАЛИЗ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ ОТ ДЕЙНОСТТА НА ОРГАНИЗАЦИЯТА СТРАНИ

докторант Иван Вутов[1],
УНСС – София

Резюме

Публикацията се фокусира върху това как и защо мениджърите могат да подходят към използването на техники за идентифициране и анализ на заинтересованите страни, за да помогнат на своите организации да постигнат своите цели, да изпълнят своята мисия и да създадат стойност за обществото. Разгледани са редица техники за идентифициране и анализ на заинтересованите страни. Техниките покриват: организиране на участието; създаване на идеи за стратегически интервенции, включително формулиране на проблеми и търсене на решения; създаване на печеливша коалиция около изграждане, преглед и приемане на предложение; внедряване, мониторинг и оценка на стратегически интервенции. Тезата на автора е, че разумното използване на анализа на заинтересованите страни може да помогне да се рамкират проблеми, решими по начини, които са технически възможни.

Ключови думи: Заинтересовани страни, стратегическо управление, стратегическо планиране, коалиция, общо благо, умна практика.

Summary

The publication focuses on how and why managers can approach stakeholder identification and analysis techniques to help their organizations achieve their goals, fulfill their mission, and create value for the public. A number of techniques for identifying and analyzing stakeholders have been considered. Techniques cover: organizing participation; creating ideas for strategic interventions, including problem-solving and solution-finding; creating a winning coalition around building, reviewing and accepting a proposal; implementation, monitoring and evaluation of strategic interventions. The author's thesis is that reasonable use of stakeholder analysis can help to frame problems that are solvable in ways that are technically feasible.

Keywords: Stakeholders, strategic management, strategic planning, coalition, common good, clever practice.

Въведение

Терминът "заинтересована страна" получава значима позиция в управленската теория и практика на обществения сектор и организациите с нестопанска цел, в последните 20 години, особено през последното десетилетие. Терминът се отнася за лица, групи или организации, които трябва по някакъв начин да бъдат взети предвид от лидери, мениджъри и служители "на първа линия". Изследванията и статиите по темата едновременно допринесоха за повишаване използването на този термин и за опознаването на това, какво би могъл да означава на практика. По ирония, докато терминът преминава през "върхната точка" и влиза в широка употреба (Gladwell 2000) и схващането, че на ключовите заинтересовани страни трябва да се обърне внимание е идея "в добра валута" (Schon 1971), съществува сравнително малко информация в литературата за това, как точно да бъдат системно идентифицирани и анализирани заинтересованите страни.

[1] i.vutov@geotrading.bg

Р. Едуард Фрийман[1] дефинира заинтересованата страна като "всяка група или лице, което може да оказва влияние върху или попада под влиянието на постигането на организационните цели". (1984: 46). Типичните дефиниции на заинтересована страна от литературата за обществения и неправителствения сектор включва следните варианти:

- "Всички страни, които ще попаднат под влиянието на или ще окажат влияние върху стратегията [на организацията]" (Nutt and Backoff 1992: 439).
- "Всяко лице, група или организация, които могат да предявят претенция към вниманието на организацията, нейните ресурси или краен резултат от дейността й, или такива които са повлияни от този краен резултат" (Bryson 1995: 27).
- "Хора или малки групи, които имат властта да отговорят на, да преговарят със и да променят стратегическото бъдеще на организацията (Eden and Ackermann 1998: 117)
- Онези личности или групи, които зависят от организацията, за постигане на своите собствени цели и от които от своя страна, организацията зависи" Oohnson and Scholes 2002: 206).

Докато конкретните определения за заинтересовани страни се различават, литературата е на едно мнение за това, че е нужна подкрепата на заинтересованите страни за създаване и поддръжка на печеливши коалиции *(Riker 1962, 1986; Baumgartner and Jones 1993)* и за осигуряване на дългосрочна жизнеспособност на организациите (Eden and Ackennann 1998; Abramson and Kamensky 2001; Bryson et al. 2001), както и политики, планове и програми (Bryson and Crosby 1992; Baumgartner and Jones 1993; Roberts and King 1996; Jacobs and Shapiro 2000; van Schendelen 2002). Ключовите заинтересовани страни трябва да са удовлетворени, поне минимално, в противен случай публични политики, организации, общности или дори държави и цивилизации ще се провалят (Huntington 1996; Friedman 2000).

Методи за анализ на заинтересованите страни

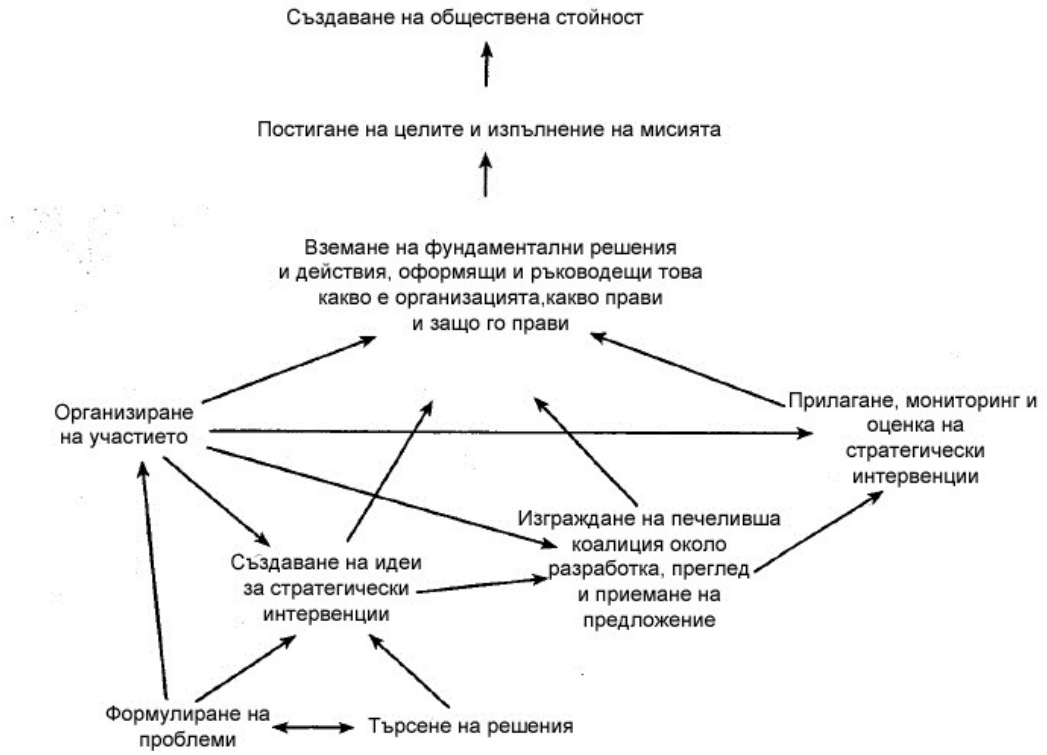
Анализът на заинтересованите страни е полезен на мениджърите за това, да се подпомогне създаването на "оторизираща среда" (Moore 1995), която индиректно ще подобри представянето на организацията – например чрез промяна на външно наложените на организацията цели, финансиращи ресурси, протоколи за вземане на решение или механизми за отчетност.

Сравнителният анализ на методите за изследване на ЗС е организирана около имплицитната теория, която стои в основата на повечето от литературата по стратегическо управление (напр. Nutt and Backoff 1992; Bryson 1995; Moore 1995; Poister and Streib 1999).

Фиг. 1 специфицира група взаимовръзки основани на идеята, че най-главната цел на обществено отговорните организации е да създават стойност за обществото (Moore 1995; Frederickson 1997) чрез постигане целите на организацията и изпълнение на нейната мисия. От своя, страна постигането на целите и изпълнението на мисията зависи от удовлетворяването на набор от функции или завършването на набор от критично важни дейности. Поспециално, постигането на целите и изпълнението на мисията следва да е резултат от "произвеждането на фундаментални решения и действия, които оформят и ръководят това, което организацията е, какво тя прави и защо го прави"(Bryson 1995: 4-5). Произвеждането на тези решения и действия изисква организиране на участието; създаване на идеи за стратегическа интервенция (което от своя страна зависи от формулирането на проблеми и търсенето на решения); изграждане на печеливша коалиция около изграждане, преглед и приемане на предложение; а също и внедряване, мониторинг и оценка на стратегически интервенции.

[1] Strategic Management: A Stakeholder Approach (1984)

Всяка от тези основни дейности може да допринесе както пряко, така и в разнообразни последователности за изграждането на фундаментални решения и действия. Например, може да е налице комплексно взаимодействие между формулирането на проблеми и търсенето на решения, като двете заедно допринасят за организиране на участието. С други думи, хората често е нужно да бъдат убеждавани, че има нещо, което трябва да се направи по даден проблем, преди те да участват.

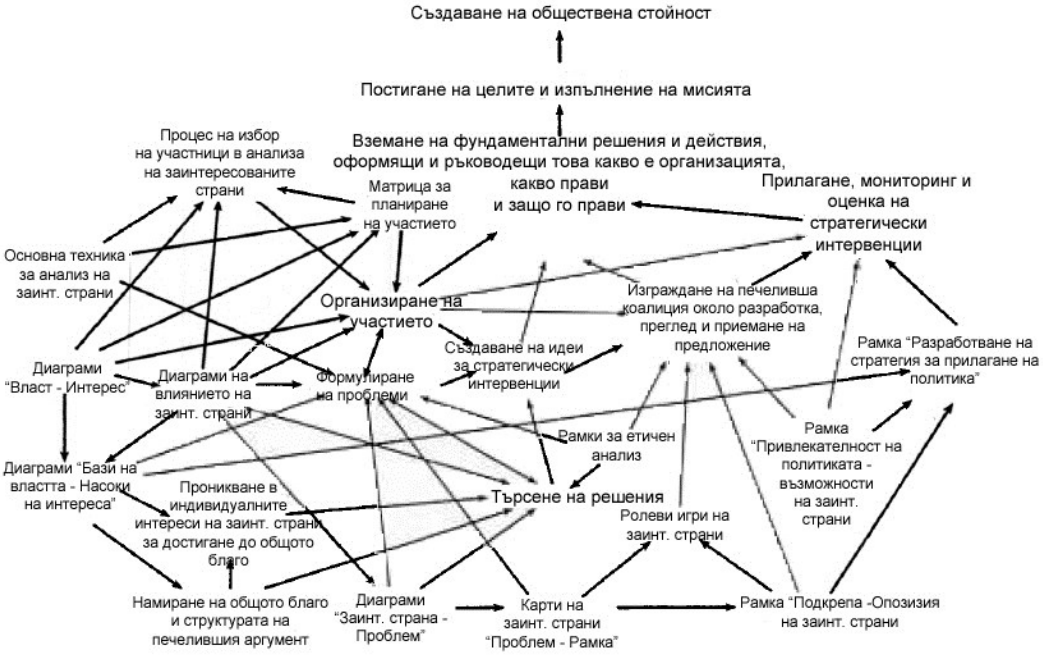


Фиг. 1. Имплицитна теория стояща в основата на по-голяма част от литературата по стратегическо управление ориентирана към публичния сектор

Тъй като вниманието към заинтересованите страни е толкова модерно, анализите на заинтересованите страни става важни. По-специално анализи на заинтересованите страни трябва да се провеждат, защото те са в състояние да дадат важен принос за създаването на стойност, чрез тяхното влияние върху функциите или дейностите на стратегическото управление. *(6).* Казано по друг начин, ще поставяме хипотезата, че *процесите в стратегическото управление, които включват разумен брой компетентно извършени анализи на заинтересованите страни, е по-вероятно да бъдат успешни – т.е. да изпълнят поставените цели, изпълнят мисиите и създадат обществена стойност – в сравнение с онези, които не включват такива анализи. (7)* В своя минимум, анализите на заинтересованите страни следва да помагат на мениджърите в обществения сектор да разберат, кои са ключовите заинтересовани страни и какво би задоволило техните нужди. В идеалния случай, анализите ще помогнат да се разкрие как начините за задоволяване нуждите на тези ключови

заинтересовани страни също така ще създаде стойност за обществото и ще допринесе за доброто на всички. *(8).*

Съществуват редица техники за идентифициране и анализ на заинтересованите страни. Фиг. 2 показва, как техниките за идентифициране и анализ на заинтересованите страни съответстват на опростената теория за стратегическо управление.



Източник: Bryson, J. and Anderson, S. (2000) 'Applying Large-Group Interaction Methods to the Planning and Implementation of Major Change Efforts'. Public Administration Review, 60:2 pp. l4-3-62

Фиг. 2. Система от техники за идентифициране и анализ на заинтересованите страни

Техниките може да се групират в четири категории:

1. организиране на участието;
2. създаване на идеи за стратегически интервенции;
3. изграждане на печеливша коалиция около развитие, преглед и приемане на предложение и внедряване;
4. мониторинг и оценка на стратегически интервенции.

Всички техники са сравнително прости като концепция и разчитат на стандартни материали като флип-чарт дъски, маркери, тиксо, цветни самозалепващи се точки и др. Всичко което е необходимо, за да се приложат е малко време и усилия – разход на ресурси, които обикновено са дребни в сравнение с възможните разходи за по-малко от адекватно представяне.

1. Организиране на участието

Анализите на заинтересованите страни се предприемат с определена цел и тази цел следва да бъде изказана, колкото е възможно по-точно преди анализите да започнат, като в същото време съществува разбиране, че целите могат да се променят във времето. Целта следва да определя изборът относно това кой да бъде въвлечен в анализите и по какъв начин. Обикновено, анализите на заинтересованите страни се предприемат като част от дейности по промяна на политики, планове или стратегии или усилия по организационно развитие. Различни анализи ще бъдат нужни на различните етапи от тези процеси.

Решавайки кой ще бъде включен, как и кога в извършването на анализи на заинтересованите страни, е ключов стратегически избор. В общия случай, хора трябва да бъдат включени ако разполагат с информация, която не може да бъде придобита по друг начин или ако тяхното участие е необходимо за осигуряване на успешно прилагане на инициативите изградени върху анализите (Thomas 1993, 1995). Винаги съществува въпроса дали може да има твърде много или твърде малко участие. И общия отговор е да, но отговорът в частност зависи от ситуацията и няма твърди и бързи правила, да не говорим за добри емпирични доказателства за това, кога, къде как и защо да се тегли чертата. Твърде е възможно да има важни компромисни точки между ранното и късното участие в анализите и едно или няколко от следните неща: представителство, отчетност, качество на анализа, достоверност на анализа, легитимност на анализа, способност за действие на основата на анализи или други фактори, и тези неща следва да бъдат обмислени. За щастие този избор може да се разглежда като поредица от избори, като първо един човек или малка група за планиране започва с него, като по-късно се включват други след като тяхното включване се оказва очевидно нужно (Finn 1995). *(9)*

Пет техники за идентифициране и анализ на заинтересованите страни са особено релевантни при подпомагане организирането на участието: **процес на избор на участници в анализа на заинтересованите страни; основна техника за анализ на заинтересованите страни; рамка власт – интерес; диаграми на влиянието на заинтересованите страни и матрица за планиране на участието**.

– Избор на участници в анализа на заинтересованите страни

Един от начините да се подходи към задачата е да се използва процес от пет стъпки, в който може да бъде взето решение процеса да спре по всяко време след първата стъпка. Можете да спрете например, защото имате достатъчно информация и подкрепа да продължите, сроковете са кратки, анализите са твърде чувствителни или поради друга подходяща причина. Стъпките са както следва:

- Един човек или една малка група за планиране започва процеса, правейки предварителен анализ на заинтересованите страни, използвайки например, основната техника за анализ на заинтересованите страни, рамката власт-интерес, диаграмата за влияние на заинтересованите страни или матрицата за планиране на участието, които ще разгледаме по-късно. Тази стъпка е полезна за подпомагане на спонсорите и шампионите на промяната или усилията за развитие в тяхното стратегическо мислене за това, как да създадат идеите и коалициите, необходими за да може съответното усилие да достигне до успешен завършек. Тази стъпка обикновено е работа тип "черна стая" (Eden and Ackermann 1998). Необходимата информация може да бъде събрана чрез използване на интервюта, въпросници, фокус-групи или други техники за насочено събиране на информация в тази и последващите стъпки или във връзка с другите техники разгледани в тази статия. *(10).*
- След преглед на резултатите от този анализ, може да бъде събрана по-голяма група от заинтересовани страни. Тази среща може да се разглежда като едно по-публично

начало на усилието за промяна. Събраната група следва да бъде помолена по метода "мозъчна атака" да генерира списък от заинтересовани страни, за които може да е необходимо да бъдат включени в усилието за промяна. Отново, основната техника за анализ, рамката власт – интерес, диаграмата за влияние на заинтересованите страни или матрицата за планиране на участието могат да бъдат използвани като начална точка.

- След като този анализ е завършен, групата следва да бъде насърчена да помисли внимателно за това, кой от тези, които не присъстват на срещата, трябва да присъства на следващите срещи (Finn 1995). Групата следва да вземе предвид действителната или потенциална власт на заинтересованите страни, легитимността им и техния потенциал за привличане на внимание (Mitchell et 01. 1997). Групата следва да обмисли внимателно положителните и отрицателните последствия от включването или невключването на други заинтересовани страни или техни представители, а също и начините това да бъде направено.
- След като тези разговори са завършени, трябва да се събере "пълната" група – групата, която включва всички, които трябва да участват в анализите на заинтересованите страни. Може да е необходимо предишните анализи да бъдат повторени, поне частично, в присъствието на цялата група, с цел всички да са на "една и съща страница" и да са включени и да направят някои необходими корекции или модификации на предишните анализи.
- Накрая, след като цялата група се е срещнала, следва да бъде възможно да бъдат финализирани различните групи, които ще имат някаква роля в усилието за промяна: спонсори и шампиони, координираща група, екип по планиране и различни консултантски или подкрепящи групи (Bryson and Roering 1988; Friend and Hickling 1997: 257-65). *(1).* Екипът по планиране е групата, която е най-вероятно да използва техниките за анализ на заинтересованите страни описани по-долу, но други групи могат да бъдат помолени също така да използват една или няколко от техниките.

Този етапен процес включва определена техническа, политическа и етична рационалност. Процесът е проектиран с цел да се събере необходимата информация, да се изгради политическо приемане и да се адресират някои важни въпроси свързани с легитимността, представителството и надеждността. Заинтересованите страни се включват, когато са налице добри и благоразумни причини за това, но не и когато тяхното включване е непрактично, ненужно или неблагоразумно. Ясно е, че избора за това кой да бъде включен, как, кога и защо са подплатени с въпроси за ефективност и стойност и може би са също и стресиращи. Няма начин да се избегне нуждата от мъдри и етични преценки, ако ще се създава обществена стойност и ще се допринася за общото благо (Vickers and Vickers 1998; Frederickson 1997).

– **Основна техника за анализ на заинтересованите страни**

Основната техника за анализ е описана в Bryson (1995: 71 -5). Тя предоставя бърз и полезен начин за: идентифициране на заинтересованите страни и техните интереси, изясняване на вижданията на заинтересованите страни относно разглежданата организация (или друга единица), идентифициране на някои ключови и започване на процеса по идентифициране на коалициите на подкрепа и опозиция. Брисон описва как тази техника е била използвана за въвеждане на голяма промяна в един щатски департамент по природните ресурси в САЩ, защото тя е показала на участниците как съществуващите стратегии игнорират важни заинтересовани страни, които отказват да бъдат игнорирани, а също така и какво може да бъде направено за задоволяване на заинтересованите страни.

Тази техника включва няколко стъпки. Ако е замесена голяма група, стъпките обикновено се предприемат в последователност, започвайки с дейности в малка група, последвани от пленарни дискусии в голяма група:

- Генериране на списък с потенциални заинтересовани страни чрез мозъчна атака;
- Изготвяне на отделен лист на флип-чарт дъска за всяка заинтересована страна;
- Създаване на тясна колона от дясната страна на всеки лист и оставяне на колоната празна;
- За всяка заинтересована страна, отляво на тясната колона, изброяване на критериите, които заинтересованата страна би използвала за оценка на представянето на организацията (или изброяване на това, какви са очакванията на заинтересованата страна към организацията).
- Преценка за това, колко добре според съответната заинтересована страна организацията се справя с дейността си, от гледна точка на тази заинтересована страна. Използване на цветни точки за отбелязване на оценката на заинтересованата страна като *добра (зелено), средна (жълто) и слаба (червено).*
- Идентифициране и записване на това, какво може да бъде направено бързо за задоволяване нуждите на всяка заинтересована страна.
- Идентифициране и записване на дългосрочните проблеми с всяка отделна заинтересована страна и със заинтересованите страни като група.

Могат да бъдат включени и допълнителни стъпки, като:

- Уточняване на това, как всяка заинтересована страна влияе върху организацията.
- Решение за това от какво се нуждае организацията от всяка заинтересована страна.
- Ранжиране на заинтересованите страни според тяхната важност за организацията. Когато се прави това трябва да се вземат предвид властта на заинтересованата страна, нейната легитимност и капацитетът ѝ за привличане на внимание (Mitchell et a1. 1997).

2. Създаване на идеи за стратегически интервенции

Създаването на идеи за стратегически интервенции включва формулиране на проблем и търсене на решения, но също така зависи от разбирането за тяхната изпълнимост.

Функция или дейност на стратег. мениджмънт	Средства за достигане до заинтересованите страни				
	Информиране	Консултиране	Включване	Сътрудничество	Овластяване
	Обещание: ще ви информираме	Обещание: ще ви информираме, ще ви слушаме и ще ви предоставяме обратна връзка за това как вашия принос е повлиял на решението	Обещание: ще работим с вас, за да се уверим, че вашите притеснения са взети предвид и са отразени в обмисляните алтернативи и ще ви дадем обратна връзка, как вашия принос е повлиял на решението	Обещание: ще включим вашите съвети и препоръки във възможно най-голяма степен	Обещание: ще приложим взетото от вас решение

Организиране на участието					
Създаване на идеи за стратегически интервенции (вкл. формулиране на проблеми и търсене на решения					
Изграждане на печеливша коалиция около разработване, преглед и приемане на предложение					
Прилагане, мониторинг и оценка на стратегически интервенции					

Фиг. 3. Матрица за планиране на участието[1]

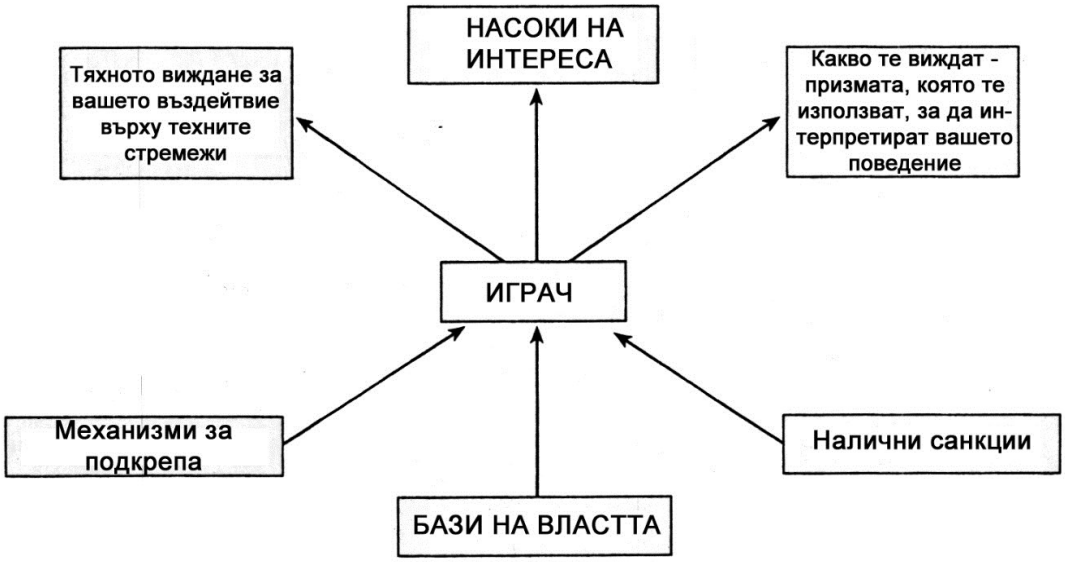
Ефективното формулиране на проблема с други думи, зависи от точното разбиране на заинтересованите страни и техните интереси, както отделно така и във взаимовръзка по между им, така че проблемите могат да бъдат формулирани по такъв начин, че да има шанс те да бъдат решени на практика (Wildavsky 1979). В резултат на това, техниките релевантни към организиране на участието, също така имат с какво да допринесат към процеса на формулирането на проблема и търсенето на решение. От своя страна формулирането на проблема във взаимовръзка с търсенето на решение имат може да повлияе върху организирането на участието. Шест допълнителни техники са особено релевантни към създаването на идеи за стратегически интервенции. Те са: диаграми "бази на властта и насоки на интереса"; намиране на общото благо и на структурата на печелившия аргумент; проникване в интересите на индивидуалните заинтересовани страни за постигане на общото благо; диаграми на взаимовръзката заинтересована страна – проблем; карти на заинтересованите страни "проблем – рамка" и рамки за етичен анализ. Тук ще разгледаме първата от тези техники.

- **Диаграми "Бази на властта и насоки на интереса"**

Тази техника надгражда върху рамката "власт – интерес" и диаграмата на влиянието на заинтересованите страни и включва по-внимателно вглеждане в групите заинтересовани страни, в това число най-влиятелните или централни заинтересовани страни. Диаграмата "бази на властта – насоки на интереса" може да бъде създадена за всяка заинтересована страна. Техниката е адаптация на "звездните диаграми" на Еден и Акерман (1998: 126-8, 346-9; see also Bryson et al. 2002).

[1] Източник: Адаптирано по International Association for Public Participation's Public Participation Spectrum of levels of public participation (http://www.iaps.org/practitionertoois/spectrum) и Bryson's (1995) Strategy Change Cycle.

Една диаграма от този вид посочва източниците на власт достъпни за всяка заинтересована страна, а също и целите или интересите които заинтересованата страна иска да постигне или да обслужи (вж. фиг. 4).



Фиг. 4. Диаграма "Бази на властта – Насоки на интереса"

Властта може да произлиза от достъп до или контрол на различни механизми за подкрепа, като пари и гласове или от достъп до или контрол на различни санкции като регулаторна власт или вотове на недоверие (Eden and Ackermann 1998: 126- 7). Насоките на интереса посочват стремежите или опасенията на заинтересованите страни. Обичайно диаграмите се съсредоточават върху базите на властта на заинтересованата страна и насоките на интереса *във връзка* с целите на разглежданата организация, т.е. те целят да идентифицират силите, които могат да повлияят върху постигането на целите на разглежданата организация.

Има две причини за конструиране на диаграмите. Първата е да помогнат на екипа по планиране да намери обща основа – особено по отношение на интереса, сред всички заинтересовани страни. След проучване на базите на власт и на интересите на всяка заинтересована страна, групата по планиране ще бъде в позиция да установи сходствата между заинтересованите страни като цяло, или между различни техни подгрупи. Това търсене ще позволи на групата да открие *общото благо и структурата на печелившия аргумент* (вж. следващата техника). Второ диаграмите целят да предоставят допълнителна информация за всяка заинтересована страна, за да се знае как да се достигне до техните интереси (вж. по долу) или да се използва тяхната власт за подобряване на общото благо. Например допълнителна информация може да се използва в ролеви игри на заинтересованите страни (също вж. по-долу) за по-добро разбиране на реакциите на заинтересованите страни на специфични проблемни рамки или предложения за промяна.

Една диаграма "бази на властта – насоки на интереса" може да бъде изградена по следния начин:

- Закачете лист от флип-чарт на стената. Напишете името на заинтересованата страна в средата на листа.

- Екипът по планиране генерира чрез мозъчна атака възможните бази на властта за заинтересованата страна и фасилитатора ги записва на долната половина на листа;
- На основата на дискусия в групата, върху диаграмата се начертават стрелки от базата на властта към заинтересованата страна и между базите на властта за да се индицира как една база на властта е свързана с друга база;
- Екипът по планиране генерира чрез мозъчна атака, целите или интересите, които според него всяка заинтересована страна притежава. Фасилитаторът ги записва на горната половина на листа. Начертават се стрелки от заинтересованата страна към целите или интересите. Използват се стрелки и за свързване на цели и интереси, когато това е приложимо.
- Следва да се проведе задълбочена дискусия на всяка диаграма и последствията от нея.

- **Рамка "Власт – Интерес"- идентифициране на коалицията**

Рамките "Власт – Интерес" са описани в детайли от Eden and Ackernlann (1998: 121-5, 344-6) (вж. фиг. 5).

Фиг. 5. Рамка "Власт – Интерес"[1]

Тези рамки поставят заинтересованите страни в матрица с размери две на две, където измеренията върху осите са интереса на заинтересованата страна (в политически смисъл, за

[1] Източник: Eden and Ackermann (1998: 122)

разлика от обикновената любознателност; вж. Campbell and Marshall 2002) към организацията или разглеждания проблем и властта на заинтересованата страна да оказва влияние върху бъдещето на организацията или на разглеждания проблем. Като резултат се получават четири категории заинтересовани страни: *играчи,* които имат едновременно интерес и значителна власт; субекти, които имат интерес, но малко власт; *страни определящи контекста,* които имат власт, но малък пряк интерес и *тълпа,* която е съставена от заинтересовани страни с малко интерес или власт. *(12)*

Рамките "Власт-Интерес" обикновено помагат при определянето на това, интересите и властта на кои играчи *трябва* да бъдат взети под внимание, за да се адресира разглеждания проблем. Те също така помагат да се подчертаят коалиции, чието формиране трябва да бъде окуражавано или обезкуражавано, какво поведение трябва да бъде насърчавано и чия подкрепа следва да бъде търсена или кой следва да бъде "включен". На-накрая те предоставят известна информация за това как да убедим заинтересованите страни да променят своите възгледи. Интересното е, че знанието получено от използването на такава рамка, може да се използва за подпомагане защитата на интересите на относително безвластните (Bryson et al. 2002). Рамката "Власт-Интерес" се изгражда по следния начин:

- Залепете 4 листа от флип-чарт на стена като направите обща повърхност с височина 2 листа и ширина 2 листа;
- Начертайте двете оси с маркер. Вертикалната ос се нарича *Интерес* от висок към нисък, а хоризонталната се нарича *Власт* от малка към голяма;
- Членовете на плановия екип генерират чрез мозъчна атака имената на заинтересованите страни, като ги записват върху самозалепващи се листчета с размери 1.5" X 2" (2.5 cm X 5 cm), по една заинтересована страна на листче. Алтернативно, ако основната техника за анализ вече е проведена имената се вземат от онзи списък. Ръководен от дебатите и преценките на членовете на плановата група, един фасилитатор трябва да постави всяко листче в на правилното място в рамката. Листчетата трябва да се събират като членовете се редуват с по едно листче за всеки, докато всички листчета (различни от повтарящите се са поставени в рамката или са елиминирани по някаква причина.
- Листчетата следва да се разместват докато всички членове на групата са доволни от *относителното* местоположение на всяка заинтересована страна върху рамката;
- Групата трябва да проведе дискусия върху последствията от получените като резултат местоположения на заинтересованите страни.

- **Диаграми за влиянието на заинтересованите страни**

Диаграмите за влиянието на заинтересованите страни дават индикации за това как заинтересованите страни върху рамката власт – интерес си влияят по между си. Техниката е заимствана от Eden and Ackermann (1998: 349-50; вж. също Finn 1995, and Bryson et al. 2002) и стартира с рамката власт – интерес. Стъпките за изграждане на такава диаграма са следните:

- Екипът по планиране следва да започне с изграждане на рамка власт – интерес, след което за всяка заинтересована страна върху рамката предложи линии на влияние от една на друга заинтересована страна;
- Фасилитатор следва да начертае съответните линии с молив;
- Възможни са двупосочни влияния, но трябва да бъде направен опит за идентифициране на основната посока, в която протича влиянието между заинтересованите страни;
- Следва да се проведе диалог относно това кои взаимодействия на влияние са налице, кои от тях са най-важни и каква е основната посока на влиянието;

- След като се постигне финално съгласие по тези въпроси, линиите се очертават с маркер.
- Резултатите и последствията от получената като резултат диаграма трябва да се обсъдят, включително да се определи кои са най-влиятелните или централни заинтересовани страни.

– **Матрица за планиране на участието**

В известен смисъл, всички техники разгледани до момента са релевантни за планирането на участието на заинтересованите страни. Матрицата за планиране на участието, обаче де проектира специално за тази цел. Матрицата адаптира приноси на Международната асоциация за обществено участие, по-специално тяхното виждане за спектъра на нивата на обществено участие *(13)* и функциите на стратегическия мениджмънт използвани в тази статия за организиране на техниките. Нивата на участие варират от минимума – просто информиране на заинтересованите страни до овластяване, при което заинтересованите страни или някаква подгрупа от тях получават власт за вземане на крайно решение. Всяко ниво има различна цел и дава различен вид "обещание", имплицитно ако не експлицитно.

Матрицата подтиква планиращите да мислят как да дадат отговор или да ангажират различните заинтересовани страни по различни начини в процеса на усилието за промяна на дадена политика или стратегия. В резултат на това, може да се получи изгода от вземането на сериозно на заинтересованите страни, като в същото време се избегнат рисковете от едно неправилен отклик на нуждите на заинтересованите страни или неправилното им ангажиране. Процесът на попълване на матрицата е следният:

- Започнете използването на тази матрица сравнително рано при всяко усилие за промяна;
- Попълнете матрицата с имената на заинтересованите страни в съответните кутии, след което разработете планове за действие за това, как да постъпите с всяка заинтересована страна;
- Преразгледайте матрицата с развитието на усилието за промяна.

4. Рамка "Подкрепа – Опозиция на заинтересованите страни"- мониторинг

Тези рамки надграждат над картите на заинтересованите страни "Проблем – Рамка", като използват същата рамка и основен процес. Но този път специфични предложения, а не проблемни рамки или дефиниции се оценяват от гледна точка на подкрепата от заинтересованите страни, опозицията и важността. Nutt and Backoff (1992) разработват тази техника. Стъпките за нейното изпълнение са прости. За всяко предложение:

- Се конструира отделна рамка;
- Имената на заинтересованите страни се генерират чрез мозъчна атака и се записват на самозалепващи се листчета, по едно име на листче;
- Листчетата се поставят в рамката на подходящите места.
- Резултатите се обсъждат от гледна точка на жизнеспособността на конкретните предложения и от гледна точка на заинтересованите страни изискващи специално внимание. Следва до се дискутира и приложи специфична тактика на основата на анализа.

Един сериозен въпрос е този колко голяма трябва да е една печеливша коалиция. Литературата по политически науки посветена на приемането на политики има склонност да подчертава идеята за *минимална* печеливша коалиция, тъй като при създаване на по-голяма коалиция има вероятност да доведе до необходимостта да се направят толкова много отстъпки, че предложението става толкова "разводнено" че не може да постигне очакваната цел (Riker 1962, 1986). От друга страна, литературата посветена на планирането в сътрудничество твърди, че вероятно трябва да бъде търсена по-голяма коалиция, тъй като устойчивото прилагане изисква широкомащабна подкрепа и минималната печеливша коалиция може

да не успее да я осигури (Margerum 2002; Bryant 2003). Очевидно, при всеки отделен случай една задълбочена дискусия трябва да се фокусира върху отговора на този въпрос.

Заключение

Редица автори твърдят, че анализите на заинтересованите страни са ключът към идентифицирането на проблеми, които могат и следва да бъдат решени (напр. Freeman 1984; Bryson 1995; Eden and Ackennann 1998), особено в ситуации, където никой няма пълната власт, но много страни са замесени, повлияни са от дадени действия или имат някакъв вид частична отговорност да действат (напр. Bryson and Crosby 1992). Всяка техника за анализ на заинтересованите страни, представена в това теоретично изследване, е насочена да помогне на мениджърите и изследователите да мислят и действат стратегически при управлението на комуникациите, по такъв начин, че добрите идеи, които си струва да бъдат приложени, да могат да бъдат открити *и* приложени.

Дали практиката наистина е *умна* зависи от това, кои техники се използват, за какви цели се използват, кога, къде, как, от кого и с какви резултати. Всяка една от техниките има различна цел и разкрива някои неща, докато скрива или поне не подчертава други. Като всяка друга техника, проектирана да подпомогне стратегическото мислене и стратегическите действия, анализите на заинтересованите страни трябва да се предприемат умело и след размисъл, с желание за учене и промени в този процес (Lynn 1996; Bardach 1998). За някои малки усилия за промени, еднократно използване на една или две техники, може да е всичко, което е необходимо; за по-големи усилия за промени, ще са необходими, цял ред техники, в различни моменти от процеса.

Литература

[1] Abramson, M. and Karnensky, (2001) Managing for Results 2002, Lanham, MD: Rowman & Uttlefie!d, Publishers.

[2] Alexander, E. (2000) 'Rationality Revisited: Planning Paradigms in a Post-Postmodernist Perspective'. *journal of Planning Education and Research,* 19 pp24-2-56.

[3] Anderson, S. R., Bryson, J. M. and Crosby, B. C. (1999) *Leadership for the Common Good Fieldbook,* St. Paul, MN: University of Minnesota Extension Service.

[4] Andreasen, A. (1995) *Markruna Social Chanae: Chanaina Behavior to Promote Health Social Development and the Environment,* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

[5] Bardach, E. (1998) *Gettina Aaencies to Work Together,* Washington, DC: Brookings Institution Press.

[6] Barzelay, M. (2001) *The New Public Management: lmproving Research and Policy Dialogue,* Berkeley, CA & New York: University of California Press & Russell Sage Foundation.

[7] Bryson, J. and Anderson, S. (2000) 'Applying Large-Group Interaction Methods to the Planning and Implementation of Major Change Efforts'. *Public Administration Review*.

[8] Eden, C. and Ackermann, F. (1998) *Makino Strateay: The Journey Strategic Manaaement,* London: Sage Publications.

[9] Feldman, M. and Khademian, A. (2002) 'To Manage Is to Govern'. *Public Administration Review,* 62:5 pp541-54.

[10] Finn, C. (1995) 'Stakeholder Influence Mapping' in Chris Huxham (ed.) *Creating Collaborative Advantage.* Beverly Hills, CA: Sage Publications.

[11] Goggin, M., Bowman, A., Lester, J. and O'Toole, L. (1990) Implementation Theory and Practice: Toward a Third Generation, Glenview, IL: Scott-Foresman.

[12] Jones, T. M. and Wicks, A. C. (1999) 'Convergent Stakeholder Theory'. Academy Management Review, 24:2 pp206-21.

[13] Mitchell, R. K., Agle, B. R. and Wood, D.]. (1997) 'Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts'. Academy of Management Review, 22:4 pp. 853-86.

[14] https://www.researchgate.net/publication/313440871_The_comparative_advantages_ of_public-private_partnership_over_public_procurement_in_public_service_delivery

[15] https://www.researchgate.net/publication/309385020_Sistematizacia_na_osnovnite_ podhodi_za_strategiceski_konkurentni_predimstva_v_upravlenieto_na_biznesa

ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИТИКИ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

докторант, к.э.н. Наталья Хомюк[1],
Восточноевропейский национальный университет
имени Леси Украинки

В статье обоснована актуальность исследования опыта формирования политики развития сельских территорий в странах-членах Европейского Союза, которая осуществляется в рамках Общей сельскохозяйственной политики (САР).

Определено, что многие ученые занимались исследованиями трансформационных процессов в рамках Общей сельскохозяйственной политики и законодательства Европейского Союза по развитию сельских территорий. Вместе с тем возникла необходимость в обобщении и систематизации этапов формирования политики развития сельских территорий в странах-членах Европейского Союза.

Целью статьи является исследование опыта по формированию политики развития сельских территорий в странах-членах Европейского Союза.

В статье рассмотрены особенности эволюции Общей сельскохозяйственной политики Европейского Союза. Определено, что на национальном и региональном уровнях ЕС существует три концепции развития сельских территорий.

Охарактеризована деятельность САР в сфере сельского развития в 2007-2013 гг. и в 2014-2020 гг. Выделены основные отличия САР ЕС (2014-2020) по сравнению с предыдущим периодом (2007-2013).

Определено, что новая политика развития сельских районов в 2014-2020 годах направлена на повышение качества жизни сельских общин, эффективное использование локальных ресурсов для сохранения экосистем; внедрение инноваций в сельской экономике и повышение конкурентоспособности фермеров. Данная политика полностью согласуется со стратегическими целями стратегии "Европа 2020" для умного, устойчивого и всеобъемлющего развития.

Охарактеризованы расходы на финансирование 118 национальных и региональных программ сельского развития стран Европейского Союза в 2014-2020 гг. Приведены примеры некоторых проектов, которые были профинансированы в рамках САР.

Определено, что на территории ЕС эффективно функционируют государственные, общественные организации и объединения граждан, которые занимаются вопросами развития сельских территорий.

Приведены основные показатели эффективности политики ЕС в сфере сельского развития, которые были обнародованы Генеральным директоратом по вопросам сельского хозяйства и развития сельских районов.

Определено, что Совместная аграрная политика (САР) является самостоятельной составляющей экономической политики Европейского Союза, основными приоритетами которой являются: передача знаний и инноваций; жизнеспособность и конкурентоспособность сельскохозяйственных предприятий; организация пищевых сетей и управления рисками; восстановление, сохранение и улучшение экосистем; ресурсосберегающая, экологически устойчивая экономика; Социальная интеграция и экономическое развитие.

Ключевые слова: Совместная аграрная политика, Европейский Союз, развитие сельских территорий, "Европа 2020", Европейский аграрный фонд сельского развития, программа сельского развития.

The article has substantiated the relevance of the research of the experience in the formation of rural development policy in the member countries of the European Union, which is implemented under the Common Agricultural Policy (CAP).

[1] nataljabilous@gmail.com

It is determined that many scientists were engaged in research on the transformational processes of the Common Agricultural Policy and the legislation of the European Union on the development of rural areas. At the same time, there was a need to generalize and systematize the stages of the formation of rural development policy in the member states of the European Union.

The purpose of the article is to study the experience of the formation of rural development policy in the member states of the European Union.

Features of the evolution of the Common Agricultural Policy of the European Union are considered. It has been determined that there are three concepts of rural development at the national and regional levels of the EU.

Activities of CAP of Rural Development in 2007-2013 and in 2014-2020 are characterized. The main differences between the CAP (2014-2020) are compared with the previous period (2007-2013).

It is determined that the new rural development policy 2014-2020 will be aimed at improving the quality of life of rural communities, the effective use of local resources for the conservation of ecosystems; introduction of innovations in the rural economy and raising the competitiveness of farmers. This policy is fully in line with the strategic objectives of the strategy of "Europe 2020" for smart, sustainable and inclusive growth.

The costs of financing 118 national and regional rural development programs of the European Union countries in 2014-2020 are described. Examples of some of the projects financed under the CAP are presented.

It is determined that in the territory of the EU, state, public organizations and associations of citizens are engaged in the development of rural areas function effectively.

The main indicators of the effectiveness of the policy of the EU in the field of rural development, which were announced by the Directorate General for Agriculture and Rural Development, are presented.

It has been determined that the Common Agricultural Policy (CAP) is an independent component of the economic policy of the European Union, the main priorities of which are: knowledge transfer and innovation; farm viability and competitiveness; food chain organization and risk management; restoring, preserving and enhancing ecosystems; resource-efficient, climate-resilient economy; social inclusion and economic development.

Key words: Common Agricultural Policy, European Union, Rural Development, "Europe 2020", European Agrarian Fund for Rural Development, Rural Development Program.

Развитие сельских территорий является одним из основных направлений Общей аграрной политики (САР) Европейского Союза. Об этом свидетельствует длительная эволюция разработки и внедрения САР. Кроме того, почти четверть населения (113 млн. чел.) стран-членов ЕС проживает на сельских территориях, которые занимают около 52 % от общей площади Сообщества. Поэтому, по нашему мнению, особенно актуальным является изучение опыта стран Европейского Союза, которые, в рамках Общей сельскохозяйственной политики (САР), занимаются решением проблем развития сельских территорий.

Большой вклад в исследование трансформационных процессов Общей сельскохозяйственной политики и законодательства Европейского Союза по развитию сельских территорий сделали такие ученые как В. Бойко, А. Бородина, В. Борщевский, Т. Гоголь, Ю. Губени, А. Ключник, И. Кулиш, А. Павлов, А. Попова, И. Прокопа, Х. Притула, М. Талавиря, М. Хвесик и многие другие. Вместе с тем возникла необходимость в обобщении и систематизации этапов формирования политики развития сельских территорий в странах-членах Европейского Союза.

Целью статьи является исследование опыта формирования политики развития сельских территорий в странах-членах Европейского Союза.

В 2016 году ЕС-28 экспортировал сельскохозяйственной продукции на сумму 131 млрд. евро, а импортировал – 112 млрд. евро с балансом в 19 млрд. евро. Мировые цены на продукцию сельскохозяйственного производства устанавливаются в зависимости от спроса и предложения. Если цены производителей на сельскохозяйственную продукцию

были бы выше, фермеры зарабатывали бы больше, а потребность в сельскохозяйственной поддержке была бы меньше. Однако высокие цены на продукты питания не будут удовлетворять потребности потребителей. Снижение цен создает экзистенциальные проблемы для многих фермеров, которые не могут компенсировать их путем увеличения уровня производства. Агропромышленный сектор Европейского Союза является одним из крупнейших отраслей экономики, насчитывающий 22 млн. фермеров и сельскохозяйственных работников [1].

Около половины земель Европейского Союза являются сельскохозяйственными. Сельское хозяйство является важной составляющей природной среды ЕС. Агропромышленное производство в течение веков способствовало созданию, поддержке и развитию уникальной сельской местности (различных ландшафтов и мест проживания). Экологическая целостность и живописная ценность ландшафтов делают сельские регионы привлекательными для создания предприятий, для проживания, а также для туристической и рекреационной деятельностей. Но нерациональные сельскохозяйственная практика и землепользования также могут оказать негативное влияние на природные ресурсы, например: загрязнение почвы, воды и воздуха; дробление местообитаний; потеря дикой природы [2].

Общая аграрная политика (CAP) была основана в 1962 году с целью обеспечения человечества пищей по доступным ценам и получения фермерами справедливой заработной платы за их труд. CAP является одной из старейших общеевропейских политик Европейского Союза.

Общая аграрная политика (CAP) определила три приоритетных направления действий, направленных на защиту и поддержку сельского наследия ЕС [2]:

- сохранение и развитие "естественных" сельскохозяйственных и лесохозяйственных систем, а также традиционных сельскохозяйственных ландшафтов;
- управления и пользования водными ресурсами;
- борьба с изменениями в климате.

На национальном и региональном уровнях ЕС параллельно существует несколько концепций (подходов), из которых можно четко выделить три концепции развития сельских территорий:

- концепция, которая идентифицирует сельское развитие с общей модернизацией сельского хозяйства и агропродовольственного комплекса. Эта концепция берет за основу развитие сектора (отраслевая модель);

- концепция, которая связывает сельское развитие исключительно с уменьшением различий между наиболее отсталыми сельскими районами и остальными секторами экономики (концепция сближения, перераспределительная модель);

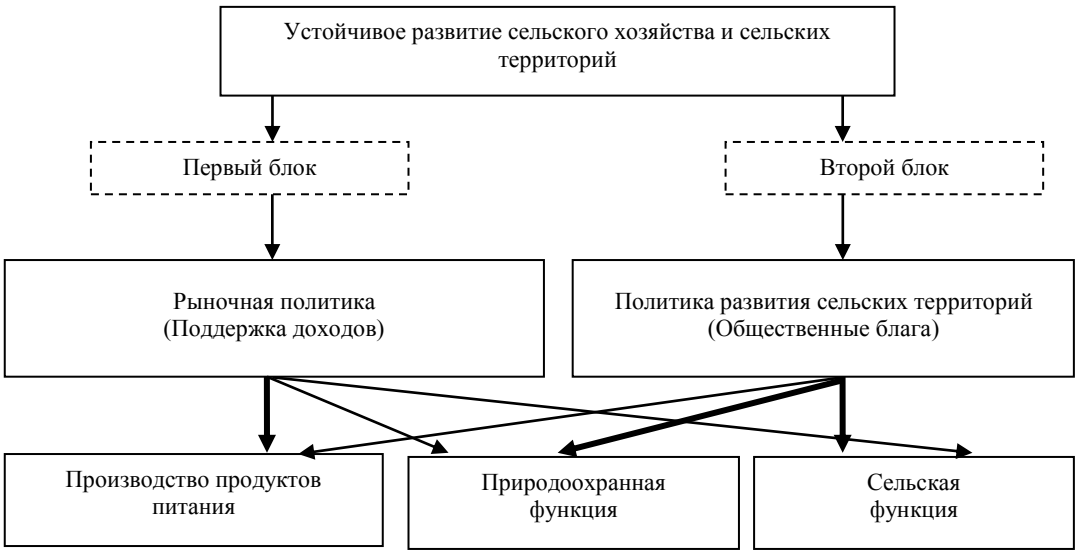
- концепция, которая идентифицирует сельское развитие с развитием сельских районов в целом путем использования всех ресурсов, находящихся на их территории, и интеграции между всеми компонентами и отраслями на местном уровне. Эта концепция использует возможности территории в самом широком ее понимании (территориальная модель) [3, с. 19-20].

Если в середине прошлого века финансовая система CAP стимулировала наращивание объемов и экспорта сельскохозяйственного производства, то в конце – наоборот, их сдерживала. Поэтому в начале нынешнего века рыночные меры CAP стали активно дополняться политикой "нерыночного характера", поскольку только рыночными мерами Европе не удавалось обеспечить сбалансирование аграрной структуры, повышение конкурентоспособности фермеров на внутренних и внешних рынках, надлежащего содержания животных, сохранения окружающей среды и устойчивого развития сельской местности [4].

К середине 1990-х годов политика ЕС включала целый ряд инструментов для достижения таких целей, как реструктуризация сельского хозяйства, территориальный или местное

развитие и интеграция с окружающей средой. Главы и представители государств-членов ЕС в 1999 году на Берлинском саммите приняли "План действий 2000" (Agenda 2000), главная цель которого – это реформирование политик ЕС (главным образом, сельскохозяйственной и структурной) и определение финансовой перспективы на 2000-2006 гг.. Этот план предлагал 22 мероприятия, из которых страны-члены ЕС выбирали только те, которые лучше всего соответствовали потребностям их сельских территорий. Затем они включали их к национальным или региональным программам.

"Планом действий 2000" было предусмотрено, что меры, касающиеся политики развития сельских территорий, были представлены отдельным блоком в структуре мероприятий САР. Развитие сельских территорий определено как второй блок САР, который сопровождает дальнейшие реформы в рыночной политике (первый блок САР). Данная политика направлена на достижение баланса между двумя блоками (рис. 1) [5, с. 5].



Источник: сформировано на основе [5, с. 6].

Рис. 1. Общая аграрная политика ЕС по "Плану действий 2000"

Первый блок САР включает в себя прямые выплаты (то есть ежегодные платежи фермерам, которые помогают стабилизировать доходы фермерских хозяйств в условиях нестабильных рыночных цен и погодных условий) и рыночные меры (для решения конкретных рыночных ситуаций и поддержки торговли). Второй блок касается политики развития сельских территорий и направлен на достижение сбалансированного территориального развития и поддержания экологобезопасного сельскохозяйственного сектора, а также на содействие конкурентоспособности и инновациям. Большая часть средств, которая направленная на выполнение САР (а это 308,72 млрд. евро) выделена на финансирование первого блока, тогда как на развитие сельских территорий направлено только 99,6 млрд. евро [6].

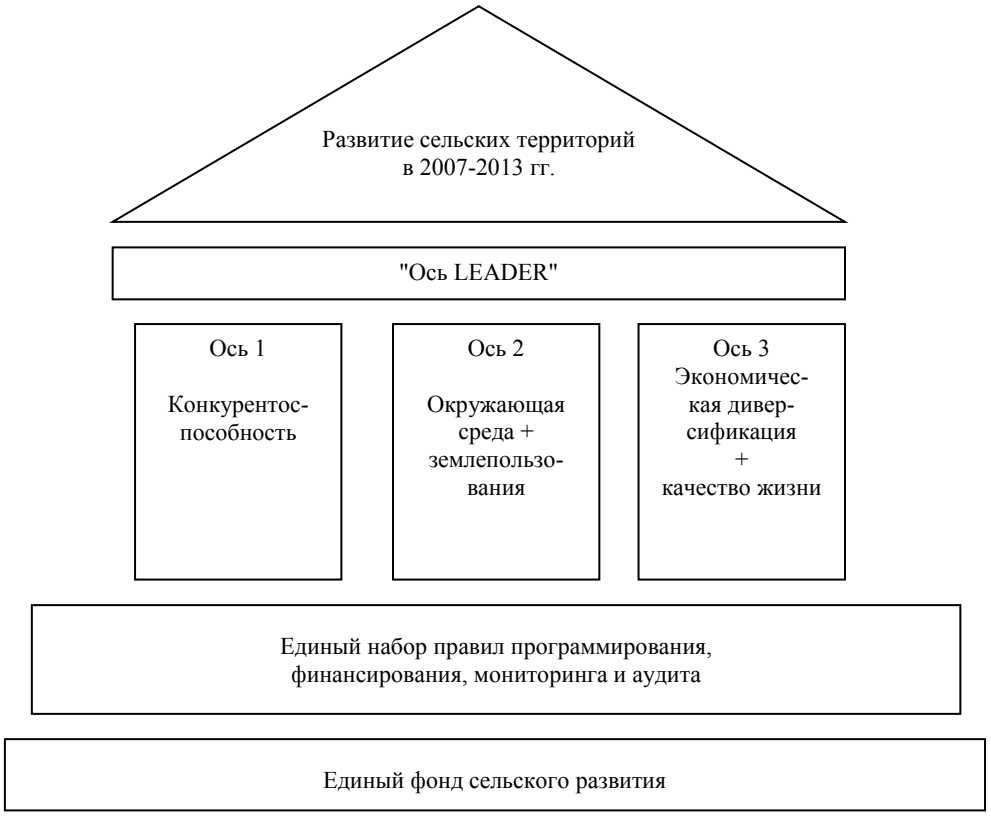
При этом, как отмечает Бородина А. политика развития сельских территорий (второй блок) значительно разнообразнее по набору инструментов, чем политика рыночного регулирования (первый блок) [4].

Основные направления, требующие рассмотрения в политике развития сельских территорий, содержались в выводах Второй Европейской конференции по развитию сельских

территорий, которая состоялась в Зальцбурге в 2003 году. К ним относились: сельское и лесное хозяйство; диверсификация сельской экономики; качество и безопасность продуктов питания; доступ к общественным услугам; охват политикой сельского развития всей территории ЕС; политика выравнивания; привлечение всех участников, заинтересованных в развитии сельских территорий; формирование партнерства между государственными и частными организациями и потребность в упрощении политики развития сельских территорий [5, с. 6-7].

С целью обеспечения устойчивого развития сельских территорий политика САР ЕС в 2007-2013 гг. сосредоточивалась на трех основных целях, которые изображены на рис. 2 соответственно как Ось 1, Ось 2 и Ось 3: повышение конкурентоспособности сельского и лесного хозяйств, поддержка землепользования и улучшения окружающей среды, повышение качества жизни и поощрения диверсификации экономической деятельности. [5, с. 8].

Основной целью программы LEADER является улучшение качества жизни в сельской местности и содействие устойчивому развитию местной экономики.



Источник: сформировано на основе [5, с. 8].

Рис. 2. Деятельность САР ЕС по развитию сельских территорий в 2007-2013 гг.

Приоритетами развития ЕС согласно стратегии "Европа 2020" стало умное, устойчивое и всеобъемлющее развитие в сфере занятости, инноваций, образования, сокращение масштабов бедности и климата / энергии (рис. 3), в результате чего было сформировано сильную и

эффективную систему экономического управления для координации политических шагов на общеевропейском и национальном уровнях.

Источник: [3, с. 26].

Рис. 3. Развитие сельских территорий в контексте стратегии "Европа 2020"

Стратегия "Европа 2020" сосредоточена на достижении пяти целей в области занятости, инноваций, образования, сокращение масштабов бедности и климата / энергии. Ими стали [3, с. 25]:

1. Занятость: охват занятостью 75 % населения в возрасте 20-64 лет.
2. Научно-исследовательские работы: на них будет выделяться 3 % от ВВП ЕС.
3. Изменение климата / энергия: снижение выбросов парниковых газов на 20 % (или даже 30 %, если есть необходимые условия) по сравнению с 1990 годом; достижения доли энергии из возобновляемых источников в структуре энергетического баланса 20 %; повышение уровня энергоэффективности на 20 %.
4. Образование: максимальный охват школьным образованием, сокращение отсева в течение учебного года ниже 10 %.
5. Бедность / социальная изоляция: уменьшение количества лиц, находящихся в зоне риска или на грани бедности и социальной изоляции, как минимум на 20 млн. человек.

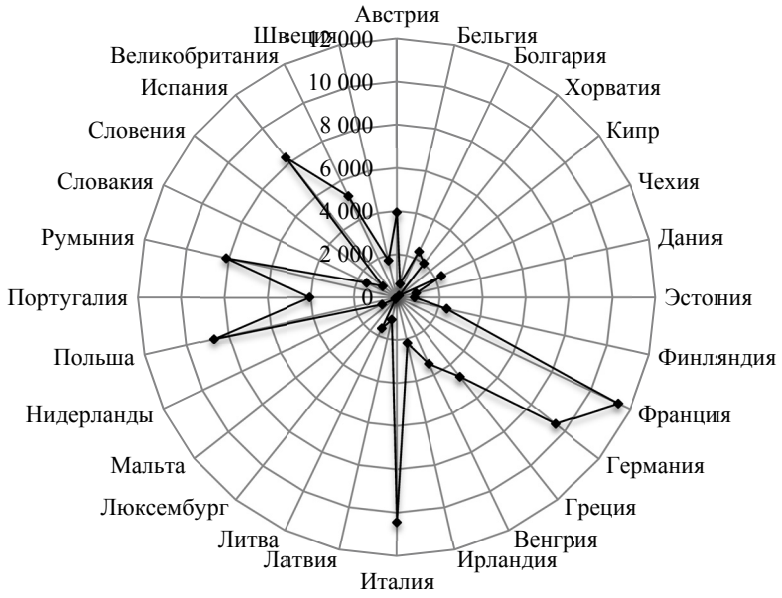
Новая политика развития сельских районов на 2014-2020 годы направленная на повышение качества жизни сельских общин, эффективное использование локальных ресурсов для сохранения экосистем; внедрение инноваций в сельской экономике и повышение конкурентоспособности фермеров. Эта политика полностью согласуется со стратегическими целями стратегии "Европа 2020" по поводу умного, устойчивого и всеобъемлющего развития. Особенностью политики является то, что национальные, региональные и местные органы власти отвечают за разработку и реализацию своих семилетних программ развития сельских территорий на основе приоритетов ЕС и мер, предложенных Европейским аграрной фондом сельского развития (EAFRD), который обеспечивает совместное финансирование с ЕС. Увеличенная гибкость новой политики означает, что она предлагает поддержку,

которая более точно адаптирована к конкретным потребностям каждого региона или страны.

Среди основных отличий современной САР ЕС (2014-2020 гг.) по сравнению с предыдущим периодом (2007-2013 гг.) следует отметить:

- переход от поддержки производства отдельных видов продукции к прямой поддержки сельскохозяйственных товаропроизводителей, направленной на создание конкурентной среды в сельскохозяйственном производстве;
- расширение программ поддержки сельского развития, диверсификации доходов в сельской местности за счет кооперации, улучшения качества аграрной продукции и маркетинга, соблюдение базовых стандартов защиты окружающей среды и содержания животных, обучение новым технологиям, помощь молодым фермерам;
- переход к политике "горизонтальной модуляции", который предусматривает увеличение бюджета на сельское развитие и расширение экологически безопасной деятельности за счет перераспределения части прямых платежей;
- выделение целевых субсидий на развитие депрессивных зон для поддержки жизненности регионов, которые характеризуются менее выгодными экономическими и социальными условиями для развития сельскохозяйственного производства;
- переход к политике "перекрестной ответственности", согласно которой вводится зависимость выплаты субсидий от соблюдения базовых экологических требований о состоянии сельскохозяйственных угодий, условий гигиены и ухода за животными;
- внедрение целевой поддержки специальных мероприятий агроэкологического направления в процессе производства сельскохозяйственной продукции;
- экологическое целесообразное облесение и консервация сельскохозяйственных земель, сохранение сельских ландшафтов, пейзажей, зеленых насаждений, заболоченных участков, канав, лесопосадок, флоры и фауны [7].

Европейская политика развития сельских территорий осуществляется через программы сельского развития (RDP), которые финансируются Европейским аграрным фондом сельского развития (European Agricultural Fund for Rural Development (EAFRD)) [8]. Каждая страна Европейского Союза получает финансовые ассигнования на 7-летний период в сумме 100 млрд. евро. В течение 2014-2020 гг. на территории ЕС в 28 странах-членах действует 118 национальных и региональных программ развития сельских территорий (RDP): в 20 государствах существуют отдельные национальные программы, а в остальных 8 (Бельгии, Финляндии, Франции, Германии, Италии, Португалии, Испании и Великобритании) – действует более двух программ развития. Финансирование Европейским аграрным фондом сельского развития (EAFRD) региональных программ развития сельских территорий стран-членов ЕС в 2014-2020 гг. отражено на рис. 4.



Источник: построено на основе [8].

Рис. 4. Финансирование EAFRD региональных программ сельского развития стран-членов ЕС в 2014-2020 гг.

Страны-члены ЕС и регионы составляют свои программы сельского развития на основе потребностей их территорий и рассматривают минимум четыре из шести совместных приоритетов ЕС, которые отражены в таблице 1.

Таблица 1

Общие приоритеты САР в 2014-2020 гг.

Приоритеты САР	Зоны фокусировки
1	2
Приоритет 1. Передача знаний и инновации.	1 А. Содействие инновациям, сотрудничеству и развитию базы знаний в сельской местности. 1 В. Укрепление связей между сельским хозяйством, производством продуктов питания и лесным хозяйством. 1 С. Содействие обучению в сельском хозяйстве и лесном секторе.
Приоритет 2. Жизнеспособность и конкурентоспособность сельскохозяйственных предприятий.	2 А. Улучшение экономической эффективности всех хозяйств и облегчения реструктуризации и модернизации сельскохозяйственных предприятий. 2 В. Облегчение доступа квалифицированных фермеров к сельскохозяйственному сектору и возобновления поколений.
Приоритет 3. Организация пищевых сетей и управления рисками.	3 А. Повышение конкурентоспособности первичных производителей путем более эффективной интеграции их в агропродовольственною цепочку. 3 В. Поддержка профилактики и управления рисками фермерских хозяйств.

Продолжение

1	2
Приоритет 4. Восстановление, сохранение и улучшение экосистем.	4 A. Восстановление, сохранение и улучшение биологического разнообразия. 4 B. Улучшение управления водными ресурсами. 4 C. Предотвращение эрозии почвы и улучшения управления почвой.
Приоритет 5. Ресурсосберегающая, экологически устойчивая экономика.	5 A. Повышение эффективности водопользования в сельском хозяйстве. 5 B. Повышение эффективности использования энергии в сельском хозяйстве и пищевой промышленности. 5 C. Облегчение поставки и использования возобновляемых источников энергии. 5 D. Сокращение выбросов парниковых газов и аммиака в сельском хозяйстве. 5 E. Содействие перехода к низкоуглеродной экономике.
Приоритет 6. Социальная интеграция и экономическое развитие.	6 A. Содействие диверсификации, созданию и развитию малых предприятий, а также создание рабочих мест. 6 B. Содействие местному развитию в сельской местности. 6 C. Повышение доступности, использования и качества информационно-коммуникационных технологий в сельской местности.

Источник: сформировано на основе [10].

Приоритеты развития сельской местности делятся на "зоны фокусировки". Например, приоритетность ресурсосберегающей, экологически устойчивой экономики включает в себя такие зоны фокусировки как "повышение эффективности водопользования в сельском хозяйстве", "повышение эффективности использования энергии в сельском хозяйстве и пищевой промышленности", "облегчение поставки и использования возобновляемых источников энергии", "сокращение выбросов парниковых газов и аммиака в сельском хозяйстве", "содействие переходу к низкоуглеродной экономике". В своих программах развития (RDP) страны-члены или регионы устанавливают количественные показатели для этих зон фокусировки. По крайней мере, 30 % финансирования каждой RDP должно быть направлено на мероприятия, которые касаются окружающей среды и изменения климата, и как минимум 5 % – на финансирование программы LEADER [9].

Финансирование CAP осуществляется двумя фондами: Европейским фондом гарантирования сельскохозяйственных целей (EAGF) (прямые выплаты фермерам согласно блоку I) и Европейским аграрным фондом сельского развития (EAFRD) (выплаты по программам сельского развития государств-членов – блок II). Прямые выплаты фермерам осуществляются полностью из бюджета ЕС (национального софинансирования не проводится) в зависимости от количества гектаров, которые являются в обработке. В среднем это составляет около 267 евро за гектар при условии, что сельскохозяйственные товаропроизводители придерживаются строгих правил здоровья и благосостояния людей и животных, качества выращенных растений и окружающей среды. Сумма поддержки не связана с объемом выращенной сельскохозяйственной продукции. Около 7,3 млн. фермеров ЕС получают прямые выплаты. В течение многих лет структура финансирования CAP несколько изменилась: прямые выплаты, связанные с производством, практически были отменены и заменены прямыми платежами, связанными с площадью сельскохозяйственных земель во владении и пользовании [1].

В структуре предложенного Еврокомиссией бюджета САР на 2014-2020 гг. расходы по первому блоку составляют 72,8 %, а по второму – 23,2 % (таблица 2).

Приведем пример некоторых проектов, которые были профинансированы в рамках САР [1]:

- Объединение производителей овощей и фруктов (по всему ЕС – 736 млн. евро). ЕС призывает фермеров создавать ассоциации производителей, чтобы укреплять их позиции на рынке.

- Поощрение школьников к потреблению молока и фруктов (по Европе – 250 млн. евро: 150 млн. евро профинансировано на проекты по фруктам и овощам и 100 млн. евро – по молоке). Эта программа направлена на увеличение потребления фруктов, овощей и молочных продуктов в школах, с целью стимулирования употребления полезной пищи и уменьшение заболеваемости детей на ожирение.

- Расширение инфраструктуры в сельской местности в Литве (51 млн. евро).

- Реструктуризация винодельческих заводов (Испания).

Таблица 2

Бюджет САР ЕС на 2014-2020 гг.

Направление	Объем, млрд. евро	Процент
Блок I – прямые расходы и маркетинговые расходы	281,8	72,8
Блок II – развитие сельских территорий	89,9	23,2
Научные исследования и инновации в обеспечении продовольственной безопасности, биоэкономики и устойчивого развития сельского хозяйства	4,5	1,2
Формирования продовольственных резервов на случай кризиса в сельскохозяйственном секторе	3,5	0,9
Безопасность продуктов питания	2,2	0,6
Продовольственная помощь беднейшим слоям населения ЕС (выплаты с Европейского социального фонда)	2,5	0,65
Фонд ЕС по адаптации к глобализации	2,5	0,65
Всего	386,9	100

Источник: [11]

Основными целями программы развития сельских территорий на 2014-2020 годы являются [1]:

- Не менее 30 % финансирования каждой программы развития сельских территорий должно быть направлено на мероприятия, которые касаются окружающей среды и изменения климата.

- Создание 8 млн. учебных мест.

- Разработка 15 000 проектов сотрудничества.

- Инвестирование в реструктуризацию и модернизацию 33 3000 сельскохозяйственных холдингов.

- Создание 178 000 сельскохозяйственных хозяйств.

- Привлечение 310 000 фермерских организаций к коротким цепям снабжения и сбыта продукции на местных рынках.

- Создание 113 000 рабочих мест несельскохозяйственных профессий в результате диверсификации и развития малого бизнеса и реализации программы LEADER.

Европейская практика развития сельских территорий уже давно получила свое институциональное оформление. На территории ЕС эффективно функционируют многочисленные

государственные, общественные, профессиональные объединения институтов и граждан, занимающихся вопросами сельского развития. Финансирование программ сельского развития осуществляется в рамках реализации CAP (фондами EAGF и EAFRD) и политики сближения (фондами ERDF, ESF, CF). Весомую роль в формировании политики сельского развития играет Европейская Комиссия, которая является исполнительным органом Европейского Союза, отвечающая за разработку законодательства, реализацию решений и соблюдения соглашений ЕС, которые подписанные странами-членами ЕС [3, с. 30-31].

Более половины финансирования ЕС осуществляется пятью европейскими структурными и инвестиционными фондами (ESIF). Они совместно управляются Европейской комиссией и странами ЕС. Цель всех этих фондов заключается в инвестировании в создание рабочих мест и в обеспечении устойчивого и здорового развития европейской экономики и окружающей среды. ESIF преимущественно сосредотачиваются на 5 областях: исследования и инновации, цифровые технологии, поддержка низкоуглеродной экономике, устойчивое управление природными ресурсами и малый бизнес.

Европейскими структурными и инвестиционными фондами являются:

- Европейский фонд регионального развития (ERDF) – способствует сбалансированному развитию в различных регионах ЕС.

- Европейский социальный фонд (ESF) – поддерживает проекты, связанные с трудоустройством.

- Фонд сплочения (CF) – выделяет средства на транспорт и экологические проекты в развивающихся странах.

- Европейский аграрный фонд сельского развития (EAFRD) – сосредоточивается на решении проблем, связанных с развитием сельских территорий ЕС.

- Европейский морской и рыбный фонд (EMFF) – помогает рыбакам внедрять экологически безопасные методы рыбалки и прибрежным общинам диверсифицировать свою экономику и улучшать качество жизни вдоль европейских побережий [12].

С января 2007 года Инструмент помощи по вопросам подготовки к вступлению (Instrument for Pre-Accession Assistance (IPA)) заменяет ряд программ и финансовых инструментов Европейского Союза для стран-кандидатов и потенциальных стран-кандидатов, а именно: PHARE, PHARE CBC, ISPA, SAPARD, CARDS.

IPA 2007-2013 гг. ("IPA I") состоит из пяти различных компонентов:

- помощь для перехода и создания институтов;

- трансграничное сотрудничество (с государствами-членами и другими странами, имеющими право на IPA);

- региональное развитие (транспорт, экология, региональный и экономическое развитие);

- человеческие ресурсы;

- развитие сельской местности.

Важнейшей новостью IPA II (2014-2020 гг.) является его стратегическая направленность. Стратегические документы страны – это конкретные документы по стратегическому планированию, которые должны быть разработаны для каждого бенефициара в течение семилетнего периода. IPA II направлен на реформы в заранее определенных секторах. Эти сектора охватывают такие сферы как демократия и управления, верховенство права, развитие и конкурентоспособность. Этот отраслевой подход способствует структурной реформе, которая поможет превратить определенный сектор и привести его к стандартам ЕС [13].

Миссия Генерального директората по вопросам сельского хозяйства и развития сельских районов (DG AGRI) заключается в содействии устойчивому развитию сельского хозяйства в Европе и обеспечении благополучия ее сельских территорий. DG AGRI распоряжается ассигнованиями на сумму 408,3 млрд. евро (в текущих ценах) в течение 2014-2020 годов.

Данная организация также оказывает помощь в вопросах, связанных с развитием сельских районов (IPARD). Кроме того, DG AGRI участвует в реализации программы "Горизонт 2020" (Horizon 2020), которая занимается исследованиями и инновациями в сфере поставок безопасной и высококачественной пищевой продукции [14].

Согласно отчету Генерального директората по вопросам сельского хозяйства и развития сельских районов (DG AGRI) по 2016 г. [14]:

- Уровень занятости населения трудоспособного возраста (от 15 до 64 лет) увеличился с 62,5 % в 2011 году до 65 % в 2015 году (последний год, по которому доступны данные).

- Выбросы парниковых газов в 2014 году составили чуть более 516 млн. тонн по сравнению с почти 522 млн. тоннами в 2012 году.

- Площадь земель под органическим производством выросла с 5,6 % от сельскохозяйственных угодий в 2012 году до 6,2 % в 2015 году.

Частью стратегии "Европа 2020" является Инновационный союз (Innovation union), который направлен на то, чтобы помочь всем странам-членам обеспечить своих граждан более конкурентоспособной экономикой, улучшить работу и повысить качество жизни. В рамках Инновационного союза действует 5 Европейских инновационных партнерств (European Innovation Partnerships (EIP)), которые помогают объединить знания и ресурсы на национальном и региональном уровнях ЕС.

Европейское инновационное партнерство в сфере устойчивого развития сельского и лесного хозяйств (EIP-AGRI) было основано Европейской Комиссией в 2012 году. Оно имеет за цель способствовать конкурентоспособности и устойчивому развитию сельского и лесного секторов, которые "добиваются большего от меньшего". Это способствует стабильному снабжению продуктов питания и кормов, устойчивому управлению важными природными ресурсами, от которых зависит сельское и лесное хозяйства. Для достижения этой цели EIP-AGRI объединяет инновационных деятелей (фермеров, советников, исследователей, бизнесменов, неправительственные организации и т.д.) и помогает строить мосты между исследованиями и практикой [15].

Сельскохозяйственный сектор Европейского Союза сталкивается с демографическими проблемами, такими как дефицит молодых фермеров, который подрывает его долгосрочную устойчивость. Многие социально-экономические факторы, такие как ограниченный доступ к земле и кредитам, а также отсутствие сельской инфраструктуры, не способствуют поощрению молодежи к карьере в сельском хозяйстве. Поэтому ЕС предоставляет различные формы поддержки и стимулы для содействия к привлечению молодых людей к сельскохозяйственному бизнесу, в частности, в рамках реформированной Общей аграрной политики (CAP) на 2014-2020 годы, которая ввела новые усиленные меры для поощрения ведения бизнеса в сельском хозяйстве. Согласно первому блоку CAP молодые фермеры получают 25 % надбавки к прямой помощи, выделенной их ферме в течение пяти лет в рамках проекта "Молодой фермер". Согласно второму блоку они имеют доступ к поддержке, которая финансируется за счет Европейского аграрного фонда сельского развития (EAFRD): начальный грант и различные меры экономического, экологического, инновационного и инновационного характера, государства-члены могут выбрать для включения к национальным программам развития сельского местности. В конце марта 2015 года Европейская Комиссия и Европейский Инвестиционный Банк, которые совместно разрабатывали финансовые инструменты для аграрного сектора, представили новый инструмент, предназначенный для облегчения доступа к кредитам сельскохозяйственным товаропроизводителям, включая молодых фермеров [16].

Согласно Регламенту ЕС с 1 января 2018 года вступили в силу изменения в рамках Общей аграрной политики относительно прямых выплат (разграничения между активными и неактивными фермерами станет необязательным, тем самым позволит государствам-членам

прекратить его), развития сельских территорий (мероприятия по управлению рисками станут более привлекательными), организации общего рынка (некоторые прерогативы производственных организаций, такие как планирование производства, оптимизация производственных затрат, размещение на рынке и ведения переговоров по поводу контрактов на поставку сельскохозяйственной продукции от имени членов, будут распространяться на все сектора с целью улучшения положения фермеров в цепи поставок) [17].

Европейский опыт регулирования развития сельского хозяйства свидетельствует об высоком качестве регуляторной политики, которая проявляется не только в ослабленном налогообложении субъектов, но и в развитой и диверсифицированной системе дотирования, субсидирование и возмещение расходов на страхование сельскохозяйственной деятельности [18].

Анализ современного европейского опыта дает все основания выделить следующие основные взаимодополняющие условия активизации социально-экономического развития сельских территорий: государственное содействие развитию поселений и социальной защите их жителей, основанное на соответствующей государственной политике; формирование управленческого и организационно-хозяйственного механизмов обеспечения многофункционального развития сельских территорий [19].

Итак, Общая аграрная политика (CAP) является самостоятельной составляющей экономической политики Европейского Союза. Она эволюционировала от политики, которая касалась структурных проблем фермерского сектора, к политике, направленной на многоаспектные роли сельского хозяйства в обществе. В начале 90-х годов быстрая интенсификация сельского хозяйства привела к изменению приоритетов аграрной политики, в результате чего превосходящими становятся вопросы охраны окружающей среды, продовольственной безопасности и повышения социальной направленности сельского хозяйства.

Европейская политика развития сельских территорий осуществляется через программы сельского развития, которые финансируются Европейским аграрным фондом сельского развития (EAFRD). Страны-члены и регионы составляют свои программы сельского развития на основе потребностей их территорий и рассматривают минимум четыре из шести совместных приоритетов ЕС: содействие к передаче знаний и инноваций в сельском и лесном хозяйствах на сельских территориях; повышение конкурентоспособности всех сфер сельского хозяйства, содействие внедрению инновационных технологий в фермерстве и устойчивое развитие лесного хозяйства; содействие к организации пищевой цепи, благополучия животных и управления рисками в сельском хозяйстве; восстановление, сохранение и развитие экосистем, связанных с сельским и лесным хозяйствами; повышение эффективности использования ресурсов и переход к низкоуглеродной экономике; содействие к социальной интеграции, сокращению бедности и экономическому развитию на сельских территориях. Поэтому согласно стратегии "Европа 2020" приоритетами развития ЕС стало умное, устойчивое и всеобъемлющее развитие в сфере занятости, инноваций, образования, сокращение масштабов бедности и климата / энергии.

[1] Nieminen, R. (2018). Common Agricultural Policy. Available at: https://epthinktank.eu/2018/01/16/common-agricultural-policy/ (access date February 26, 2018).

[2] European Commission. (2017). Agriculture and the environment: Introduction. Available at: https://ec.europa.eu/agriculture/envir_en (access date February 25, 2018).

[3] Borshchevs'kyy, V. (2012). *The development of rural areas in the system of European integration priorities of Ukraine*. Lviv: Institute of Regional Research. 216 p. (in Ukrainian).

[4] Borodina, O. (2016). Transparency of the common agricultural policy in the EU: empirical evidence. Available at: https://dt.ua/ariculture/prozorist-spilnoyi-agrarnoyi-politiki-u-yes-empirichni-dokazi-_.html (access date February 12, 2018). (in Ukrainian).

[5] Office for Official Publications of the European Communities. (2008). EU rural development policy 2007–2013. Fact Sheet, Luxembourg, 24 p.

[6] Sgueo, G., Tropea, F., Augere-Granier M.-L. (2016). How the EU budget is spent: Common Agricultural Policy. Available at: https://epthinktank.eu/2016/07/20/how-the-eu-budget-is-spent-common-agricultural-policy/ (access date February 12, 2018).

[7] Agrarian markets development institute. (2016). The main priorities of the Common Agricultural Policy (CAP) of the EU countries. Available at: http://www.amdi.org.ua/home/amdi-news/21- 204 news/300-the-main-priorities-of-the-common-agricultural-policy-cap-of-theeu.html (access date January 27, 2018).

[8] European Network for Rural Development. (2017). RDP Summaries. Available at: https://enrd.ec.europa.eu/policy-in-action/rural-development-policy-figures/rdp-summaries_en (access date February 24, 2018).

[9] European Commission. (2016). Rural development 2014-2020. Available at: https://ec.europa.eu/agriculture/rural-development-2014-2020_en (access date February 20, 2018).

[10] European Network for Rural Development. (2017). Priority & Focus Area Summaries. Available at: https://enrd.ec.europa.eu/policy-in-action/rural-development-policy-figures/priority-focus-area-summaries_en&usg=ALkJrhg_-qqg2O9M8uQu5mljxuxVtcjiNQ (access date February 15, 2018).

[11] Popova, O. (2013). New priorities of the EU Common Agricultural Policy for 2014-2020: strategic benchmarks for the development of the agrosphere of Ukraine. *Economy of agroindustrial complex*, 12, p. 89-96. (in Ukrainian).

[12] European Commission. (2017). European structural and investment funds. Available at: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders-0/european-structural-and-investment-funds_en (access date February 21, 2018).

[13] European Commission. (2017). Instrument for Pre-Accession Assistance (IPA). Available at: http://ec.europa.eu/regional_policy/en/funding/ipa/ (access date February 21, 2018).

[14] European Commission. (2017). 2016 Annual Activity Report Directorate General for Agriculture and Rural Development. Available at: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/aar-agri-2016_en_2.pdf (access date February 27, 2018).

[15] European Commission. (2017). The EIP-AGRI is part of EU's growth strategy for this decade. Available at: https://ec.europa.eu/eip/agriculture/node/50 (access date February 20, 2018).

[16] Augère-Granier, M.-L. (2015). Supporting young farmers in the EU. Available at: https://epthinktank.eu/2015/06/19/supporting-young-farmers-in-the-eu/ (access date February 21, 2018).

[17] European Council. (2018). Omnibus regulation – Agricultural rules. Available at: http://www.consilium.europa.eu/en/policies/cap-simplification/omnibus-regulation-agriculture/ (access date February 14, 2018).

[18] Stehney, M. (2013). Modern areas of sustainable development of rural areas: European experience and Ukrainian realities. *Actual problems of the economy*, 3, p. 125-133. (in Ukrainian).

[19] Pavlikha, N., Kopach, I. (2013). – European integration of interests to achieve the prospects for sustainable spatial development. *European integration: experience of Poland and Ukraine*. Lutsk – Lublin, p. 140-158. (in Ukrainian).

ИКОНОМИКАТА НА БЪЛГАРИЯ И ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ
В ГЛОБАЛНИЯ СВЯТ

МЕНИЖДМЪНТ, МАРКЕТИНГ И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО,
КОРПОРАТИВЕН КОНТРОЛ И РАЗВИТИЕ НА БИЗНЕСА В БЪЛГАРИЯ И ЕС

Колективна монография

Рецензенти: проф. д-р Стоян Стоянов, катедра "Счетоводство и анализ", УНСС
доц. д-р Виржиния Желязкова, ВУЗФ

Предпечатна подготовка: Виолета Здравкова

Дадена за печат на 20.06.2018 г.; ПК 22,5;
формат 16/70/100; тираж 35

ISBN 978-619-232-091-1

ИЗДАТЕЛСКИ КОМПЛЕКС – УНСС