

# МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет (Україна)

Вища школа економіко-гуманітарна (Республіка Польща)

Академія техніко-гуманітарна (Республіка Польща)

IBM Canada, м. Торонто (Канада)

Державна установа "Інститут економіки природокористування та сталого розвитку

Національної академії наук України", м. Київ (Україна)

Парламент Ізраїлю, м. Єрусалим (Держава Ізраїль)

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут» (Україна)

Одеський національний політехнічний університет (Україна)

Технічний університет –Варна (Республіка Болгарія)

Університет “Проф. д-р Асен Златаров”, м. Бургас (Республіка Болгарія)

Університет Торонто (Канада)

УО «Вітебський державний технологічний університет» (Республіка Білорусь)

## Економічні проблеми сталого розвитку

## Экономические проблемы устойчивого развития

## Economical Problems of Sustainable Development



### Матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції  
імені проф. Балацького О. Ф.  
(Суми, 11–12 травня 2016 р.)

У двох томах

Том 1

Суми  
Сумський державний університет  
2016

компенсації (основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; інші заохочувальні та компенсаційні виплати); 2) нефінансові компенсації (нефінансові винагороди та соціальний пакет).

Що ж стосується поняття «нефінансові винагороди», то на наш погляд, слід виділяти організаційні та морально-психологічні нефінансові винагороди. При такому підході до нефінансових винагород останні задовольняють не тільки потреби приналежності та соціальної взаємодії, пошани та визнання з боку оточуючих, але й потреби в самоповазі, в службовому зростанні, статусі, престижі, реалізації потенційних можливостей людини, розвитку власної особистості.

Найбільш актуальною та найменш дослідженою на сьогоднішній день є остання складова компенсаційного пакета – соціальний пакет. Соціальний пакет позитивно впливає на рівень життя працівника, показує, що організація піклується про нього та відноситься до його праці з повагою. Формування соціального пакета вигідне і для працівника, і для самого підприємства, тому що останнє може придбати для всього колективу будь-яку послугу за ціною, яка нижче від тієї, яку за неї заплатив би сам співробітник, якби купував її для себе одного.

Таким чином, використання компенсаційних пакетів у практичній діяльності СВП надасть можливість більш диференційовано задовольняти потреби працівників у соціальному захисті, виявляти турботу керівників щодо інтересів кожної людини, сприяти зростанню та процвітанню підприємства.

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua)

2. Сарай Н. І. Компенсаційний пакет підприємства: сутність та структура / Н. І. Сарай // Сталий розвиток економіки. - 2013. - № 4. - С. 110-114.

3. Цимбалюк С. Компенсаційний пакет: сутність, структура, вимоги щодо формування / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. - 2011. - № 1. - С. 3-10.

## **ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ**

докторант **Антонюк Н.А.**

*Сумский государственный университет (Украина)*

Одной из основных причин низкой конкурентоспособности украинской экономики является её сырьевая направленность и как результат невысокая доля добавленной стоимости в конечном продукте. Отметим, что величина добавленной стоимости производимой продукции входит в основные международные рейтинги конкурентоспособности компаний.

Несмотря на проведение ряда реформ в разных сферах, направленных на скорейшее членство Украины в ЕС, на сегодняшний момент отсутствует формирование комплекса государственных мероприятий по улучшению

инвестиционного климата и усилению промышленного потенциала страны. А именно потеря статуса конкурентоспособного производителя исключит возможность восприятия Украины как полноценного партнёра на международных рынках и экономически интересной страной-участницей для членов ЕС. А страна с отсутствием конкурентоспособного промышленного сектора может быть вовлечена в международное партнёрство исключительно как месторасположение производств с низкооплачиваемой рабочей силой, сырьевая база или рынок сбыта продукции экономически развитых стран.

С целью повышения своей конкурентоспособности украинские промышленные предприятия, прежде всего, должны направить свои усилия на повышение части добавленной стоимости (ДС) в конечном продукте производства. При этом смежными целями на сегодня для предприятий должны выступать ориентация на энергосберегающие технологии и повышение уровня заработной платы, что является неперенным условием развития человеческого капитала и, несомненно, фактором усиления его конкурентных позиций.

Следует отметить, что указанные цели несколько не противоречат одна другой, а полностью соответствуют комплексу мероприятий, направленных на усиление конкурентных позиций предприятия. Очевидно, что увеличение части вновь созданной стоимости не должно привести к повышению цены продукции, т.к. это может привести к снижению ценовых конкурентных позиций на рынке соответствующей продукции. Нежелательным есть и снижение нормы прибыли. Таким образом, увеличение ДС должно происходить путём использования энергосберегающих технологий, обновления основных фондов, позволяющих пересмотреть нормы расходов материалов, увеличить процент выхода годности, снизить процент брака и т.д., т.е. сократить часть приобретаемого на стороне для вовлечения в производственный процесс.

Одновременно с контролем изменения доли рынка производимой продукции, её качества и основных финансово-экономических показателей (чистая прибыль, капитал предприятия, его обязательства и активы, объём продаж, включая относительные: рентабельность активов, рентабельность продаж, ликвидность, деловая активность, финансовая устойчивость) объектом оперативного анализа предприятия должны выступать его вновь созданная стоимость и динамика структуры её элементов.

В сегодняшних реалиях вовлечения украинской промышленности в евроинтеграционные процессы, а также ограниченности свободных финансовых ресурсов и дороговизне «долгих» кредитных денег первоочередным шагом в реанимации украинской промышленности и повышении её конкурентоспособности на международных рынках должно быть эффективное перераспределение структуры добавленной стоимости предприятий на принципах формирования адекватного человеческого капитала (персонала предприятия).

Очевидно, что создание добавочной стоимости к приобретённым на стороне активам, с одной стороны, является сутью любой производственной деятельности, направленной на получение прибыли, а с другой, величина и структура добавленной стоимости определяют финансовые результаты деятельности предприятия, а также могут характеризовать его особенности функционирования в данный момент.

Основные направления политики увеличения ДС производимой продукции украинским промышленным сектором могут быть реализованы через механизм социального инвестирования на основе венчурной филантропии.

Несмотря на то, что сегодня как на приоритетных направлениях акцентируется внимание именно на корпоративной филантропии и tech-филантропии как новых приоритетных направлениях, но, на наш взгляд, это скорее направления, а не формы этого вида деятельности. По нашему мнению, механизмом реанимации социального инвестирования промышленных предприятий Украины целесообразно рассматривать именно венчурную филантропию, которая сочетает в себе частные инициативы в интересах общества с частными инициативами, способствующими накоплению личных богатств.

Дальнейшие исследования в контексте проблемы повышения конкурентоспособности украинских промышленных предприятий на международных рынках связано с разработкой конкретных механизмов реанимации социального инвестирования как основы обеспечения устойчивого развития украинской промышленности.

## **ВПЛИВ ШКІДЛИВИХ РЕЧОВИН НА ОРГАНІЗМ ПРАЦІВНИКІВ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

д.е.н., професор **Божкова В.В.**, методист ФПКВ **Носонова Л.В.**  
*Сумський державний університет (Україна)*

Викиди промислових підприємств (у т.ч. машинобудівної галузі) – одна з найактуальніших проблем для провідних, економічно розвинених країн світу взагалі і України зокрема. Шкідливі речовини здатні проникати в організм людини через органи дихання і травлення, а також через шкіру та слизові оболонки, спричиняючи негативний вплив на імунну систему в цілому та окремі органи. Працівники на виробництвах зі шкідливими умовами праці починають відчувати наслідки їх руйнівної дії через певний період, тривалість якого залежить від індивідуальних особливостей організму, виду та концентрації шкідливих речовин.

Урахування та мінімізація впливу шкідливих речовин на організм працівників машинобудівних підприємств дозволять зменшити кількість пропущених робочих днів через професійні захворювання, а отже –