

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО
ГОСПОДАРСТВА ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
Кафедра менеджменту

Рівненська міська молодіжна громадська організація
“Маркетинг-центр “Менеджер”

ЗБІРНИК ТЕЗ

II Міжнародної науково-практичної конференції
молодих науковців, аспірантів та студентів

*“Актуальні проблеми теорії і практики
менеджменту в умовах трансформації економіки”*



Рівне – 2013

Пилипюк В.М., Буняк Н.М.	ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ У ТУРИСТИЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	196
Пластун О.Л., Пластун В. Л.	КЛЮЧОВІ НАСЛІДКИ ВІД ІСНУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ АСИМЕТРІЇ ДЛЯ ЕКОНОМІКИ ТА ЕКОНОМІЧНИХ СУБ'ЄКТІВ	198
Пляшко О.С.,	СУТНІСТЬ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ	201
Поважук Н.	СТАН ТА ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ ГАЛУЗІ ЛЬОНАРСТВА УКРАЇНИ	204
Подвишенна Н. А.,	КОРПОРАТИВНА БЛАГОДІЙНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ КОМПАНІЇ	206
Познаховський В.А.	ЗАСТОСУВАННЯ МАТРИЧНОЇ МОДЕЛІ АНАЛІЗУ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ АВТОМОБІЛЬНОГО ТРАНСПОРТУ	209
Польова В.В.	КЛАСИФІКАЦІЯ ТИПІВ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ	212
Полюхович Ю.А.	ОСОБЛИВОСТІ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ В УКРАЇНІ	215
Прадош О. М., Самолук Н. М.	ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ТА ВИЯВЛЕННЯ РЕЗЕРВІВ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПрАТ «ІСКРА»	218
Ридван Н. В.	АНАЛІЗ ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА	221
Рябчук І.А.,	ВИТРАТИ НА ПЕРСОНАЛ: ІДЕНТИФІКАЦІЯ ОБ'ЄКТА ІНВЕСТУВАННЯ	223
Савлук О.П., Дорошук В.О.	ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ GPS-МОНІТОРИНГУ В ГРОМАДСЬКОМУ ТРАНСПОРТІ МІСТА РІВНЕ	226
Саєнко М.	ФОРМИ ЗАСВІДЧЕННЯ ВІДНОСИН У ТРУДОВІЙ СФЕРІ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДІЛКИ ДЛЯ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ	229
Свентозельський О.І.	ТРАНСПОРТНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	232

Синюк І.В., Самолук Н.М.	АНАЛІЗ СТАНУ ТА ВИЯВЛЕННЯ ПРИЧИН ПЛІННОСТІ ТЗОВ «РІВНЕПОБУТПРИЛАД»	233
Сідорова О. В., Іванова В. В.	ОРГАНІЗАЦІЯ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ	238
Соколюк О.Л.	КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА ТРАНСПОРТНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ МІКРОРАЙОНІВ МІСТА	240
Соломатіна Т.В.	ОЦІНКА РІВНЯ ПОДАТКОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	242
Солтис Ю.О., Мішук Г.Ю.	ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КОМФОРТУ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «РЗВА-ЕЛЕКТРИК»	246
Сорока В.С., Пальчевська А.В.	ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ НАПОВНЕНOSTІ АВТОБУСА НА КІЛЬКІСТЬ РУХОМОГО СКЛАДУ ТА ІНТЕРВАЛ РУХУ НА МАРШРУТІ	249
Сорока В.С., Кисіль Ю.В.,	ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ЗА НАПРЯМОМ ПІДГОТОВКИ «ТРАНСПОРТНІ ТЕХНОЛОГІЇ (АВТОМОБІЛЬНИЙ ТРАНСПОРТ)»	252
Стасюк Б.Б.	ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОТИПАВОДКОВОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ	254
Стоцька Т.С., Буняк Н.М.,	СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ КОЛЕКТИВУ	256
Судомир С.М.	ГАРМОНІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЗДІЙСНЕННЯ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ	258
Тарнавський О.А., Скрипчук П.М.	ОБГРУНТУВАННЯ ВИРОЩУВАННЯ ОРГАНІЧНОГО РІПАКУ В УКРАЇНІ	261
Тимоць М.В.	ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОТРЕБ ПОЛІПШЕННЯ, ЗБЕРЕЖЕННЯ, ОХОРОНИ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬ КАРПАТСЬКОГО МАКРОРЕГІОНУ НА ЗАСАДАХ ІННОВАТИКИ	263
Тишкевич М.В.	РОЛЬ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	265



Пластун О.Л., к.е.н., доцент, Пластун В. Л. к.е.н., доцент (ДВНЗ «Українська академія банківської справи Національного банку України, м. Суми)

КЛЮЧОВІ НАСЛІДКИ ВІД ІСНУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ АСИМЕТРІЇ ДЛЯ ЕКОНОМІКИ ТА ЕКОНОМІЧНИХ СУБ'ЄКТІВ

Існування інформаційної асиметрії становить серйозну загрозу ринковому механізму на всіх рівнях економіки – від відносин між окремими економічними суб'єктами до колапсу окремих ринків та неефективності економічної системи в цілому.

Як відмічає Єрмошенко М.М., існування інформаційної асиметрії підриває засади конкурентно-рівноважного ринку і фундаментальні економічні закони, а саме:

- закон попиту і пропозиції, який встановлює, що ринкова рівновага характеризується співпаданням попиту і пропозиції;
- закону єдиної ціни, відповідно до якого один і той же товар продається на всіх ринках за єдиною ціною;
- закону конкурентної ціни, який встановлює, що у стані рівноваги ціна дорівнює граничним витратам;
- гіпотези ефективних ринків, яка полягає в тому, що курси фондових бірж передають від інформованих учасників ринку до неінформованих усю релевантну інформацію [2].

Існування інформаційної асиметрії може спричинити виникнення так званої опортуністичної поведінки – поведінки, що спрямована на досягнення власних інтересів, як правило всупереч інтересам інших, та необмежене міркуваннями моралі, тобто пов'язане з використанням обману, хитрості і підступності.

Відповідно ж до класичної економічної теорії люди діють у власних інтересах, але не обманюють та не порушують умов контракту, оскільки про таку поведінку одразу стає відомо іншим економічним суб'єктам і витрати від втрати репутації значно перевищують вигоди від різного роду обману.

Як бачимо, класична теорія базується на повноті інформації у відносинах між економічними суб'єктами. В той же час за умови існування інформаційної асиметрії стає очевидним, що вона перестає працювати і опортуністична поведінка не лише стає теоретично можливою, але є реальним елементом економічного життя.

Опортуністична поведінка призводить до цілого ряду негативних наслідків, частина яких представляє собою витрати від опортуністичної поведінки, витрати запобігання опортуністичної поведінки, на контроль за поведінкою економічних суб'єктів та витрат на зниження рівня інформаційної асиметрії.

Інші наслідки опортуністичної поведінки на базі інформаційної асиметрії є більш фундаментальними і стосуються ефективності ринкового механізму в цілому. Прикладом останніх є існування тіньового сектору, основою якого виступає інформаційна асиметрія та опортуністична поведінка, що на ній базується.

Проявами опортуністичної поведінки, що призводить до появи та існування тіньового сектору економіки можуть бути ухилення від сплати податків, отримання і легалізація незаконних доходів, корупція та хабарництво, протиправна економічна діяльність тощо. Ці прояви і складають основу тіньової економіки.

Говорячи про наслідки існування інформаційної асиметрії, Козачок І. відмічає, що вона заважає прийняттю оптимальних економічних рішень, сприяє деформації ринків та їх неефективності, спричиняє додаткові транзакційні витрати, економічні суб'єкти опиняються в нерівних умовах при прийнятті рішень, що може призвести до їх опортуністичної поведінки і збитків однієї зі сторін, стимулює кооперативну поведінку фірм [1].

Аналізуючи наукову літературу з проблематики інформаційної асиметрії, можна дійти висновку, що в цілому негативні наслідки від її існування приймають дві форми – ефекти, що мають місце ex ante, їх прийнято називати несприятливим відбором (adverse selection) та ефекти, що мають місце ex post, їх називають моральним ризиком (moral hazard).

Проаналізуємо більш детально сутність та прояви цих форм негативних наслідків існування інформаційної асиметрії.

1. Несприятливий відбір (adverse selection) – ситуація, коли, внаслідок існування на ринку інформаційної асиметрії, відбувається повне або часткове витіснення з ринку «хороших» товарів «поганими». При чому збитки від цього явища несуть як продавці якісних товарів, так і покупці. Єдині хто залишаються в плюсі від цього – це продавці «поганих», неякісних товарів. Несприятливий відбір є результатом перед контрактної опортуністичної поведінки.

2. Моральний ризик (moral hazard) – ризик пов'язаний з несумлінністю однієї (або обох) сторін угоди, яка, переслідуючи власні інтереси, буде діяти всупереч інтересам іншої сторони. Тобто моральний ризик – це дії економічних агентів з максимізації їх власної корисності в збиток іншим внаслідок нерівності інформації і різниці в інтересах, що проявляються в зміні поведінки однієї зі сторін угоди після її підписання. Наприклад, застрахована особа буде приділяти менше уваги безпеці об'єкту страхування [3]. Моральний ризик є результатом постконтрактної опортуністичної поведінки.

Специфічним проявом моральних ризиків є існування проблеми «принципал-агент» (principal-agent problem). Дана проблема описує ситуацію, коли власник бізнесу (principal) не може в повній мірі оцінити продуктивність і якість роботи працівника (agent). Наслідком цього є те,

що у працівника з'являється можливість використати дану інформаційну асиметрію і не працювати з максимальною віддачею. Тобто працівник починає переслідувати власні інтереси, нехтуючи інтересами власника і компанії в цілому. При чому ми навели лише окремий випадок реалізації даної проблеми.

Насправді в якості принципалу може виступати не лише власник бізнесу, але і інша фізична або юридична особа, чи, навіть, держава, відповідно і агентами можуть бути не тільки наймані працівники, але й інші фізичні, юридичні особи, які вступають з принципалами в контрактні відносини, в результаті яких одна сторона отримує винагороду від іншої за певні дії.

Важливою проблемою, яка є прямим наслідком існування інформаційної асиметрії, виступають додаткові витрати на перевірку інформації (Costly state verification) – сутність її полягає в тому, що перевірка або розкриття інформації про контрагента, а також моніторинг інформації несуть в собі досить значні витрати.

Прикладами негативного впливу існування інформаційної асиметрії та її типових наслідків на розвиток економіки України можуть бути рейдерство, контрабандне ввезення товарів і наявність на ринку контрафактної продукції, фальсифікату та підробок, ухилення від сплати податків, недостатні обсяги іноземних інвестицій тощо.

Все це в свою чергу призводить до порушення діяльності механізму ринкової економіки в Україні в цілому. Конкурентне середовище деформується і ті учасники, що працюють чесно фактично втрачають конкурентоспроможність, оскільки не отримують додаткових переваг від економії на податках і платежах, доступу до бюджетних ресурсів і т.д.

Таким чином, незалежно від форм проявів інформаційної асиметрії, вона здійснює значний негативний вплив, що виражається в зниженні ефективності прийнятих учасниками ринку рішень, неефективності функціонування окремих ринків та економіки в цілому.

1. Дятлов С. Информационные основы экономических отношений // Гуманитарные науки. – 1998. – №2. – С. 25–34.
2. Єрмошенко М.М. Нова парадигма економічної науки в контексті розвитку в умовах України інформаційної економіки / М.М. Єрмошенко // Актуальні проблеми економіки. – №1(91). – 2009. – С.14-20
3. Славин Б. Информационное общество и рыночные отношения // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – №7. – С. 55–63.

Пляшко О.С., ст. викладач (Рівненський державний гуманітарний університет, м. Рівне)

СУТНІСТЬ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Конкурентоспроможність є визначальним критерієм ефективності будь-якого економічного суб'єкта. Як зазначено в [1], онтологічними основами конкурентоспроможності є зміни в соціальному механізмі організації економічної діяльності та в її результативному континуумі, а в гносеологічному плані конкурентоспроможність набула статусу економічної категорії як продукт "інтелектуального освоєння" цих змін, а отже виступає як мова відбиття – тезаурус існування суб'єкта економічного розвитку.

Закономірності конкурентних відносин та механізм їх дії майже повністю розповсюджуються на ринок праці з тією лише особливістю, що на ринку праці продається особливий товар – праця (трудова послуга робочої сили), яку пропонують люди в обмін на матеріальні, соціальні чи духовні блага. Відповідно сучасне трактування конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці зводиться до двох концептуальних підходів щодо самої сутності та об'єкта конкурентоспроможності. Поняття „конкурентоспроможність” трактується або як здатність конкурувати, змагатися, забезпечувати високий рівень конкурентного статусу, протистояти конкуренції (загальнотеоретичний підхід) або ж отожднюється з якістю робочої сили [2]. У якості субстанції конкурентних переваг на ринку праці розглядають робочу силу, трудовий потенціал, управлінський потенціал, людський капітал або ж механізм приведення конкурентних переваг робочої сили (здатності до праці) у функціонуючий стан [3]. Ці концепції знаходять своє відображення в теоретичних дослідженнях рівнів прояву конкурентоспроможності і є взаємодоповнюючими, а не полярними.

Конкурентоспроможність на ринку праці оцінюють на таких рівнях:

- *індивідуальний* – охоплює конкурентоспроможність працівника (як потенційного, так і вже зайнятого) через набір показників та якостей, які визначають переваги їх носія в системі трудових відносин по відношенню до інших учасників. В цьому розрізі доцільне виокремлення критеріїв потенційної та реальної (ринкової) конкурентоспроможності людських ресурсів і виділення її *мікро- (корпоративного)* рівня, для якого характерне поєднання як реалізованих якостей людського потенціалу окремого працівника та трудового колективу, так і умов організаційного середовища, обумовлених вимогами та обмеженнями роботодавця (рис.1).