

Міністерство освіти і науки України
Мелітопольський інститут державного
та муніципального управління “КПУ”
Класичний приватний університет
Жешувський університет (Польща)
Жешувська політехніка ім. І. Лукашевича (Польща)
Університет Агдера (Норвегія)
Білоруський державний педагогічний університет
ім. Максима Танка (Республіка Білорусь)

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ПЕРЕТВОРЕННЯ В СУСПІЛЬСТВІ: СВІТОВИЙ ДОСВІД І УКРАЇНСЬКА РЕАЛЬНІСТЬ

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
учасників X Міжнародної
науково-практичної конференції
(11–13 вересня 2015 року)**

**Мелітополь
2015**

Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність : збірник наукових праць учасників Х Міжнародної науково-практичної конференції (Мелітополь, 11–13 вересня 2015 р.) / за заг. ред. М.М. Радевої.
– Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2015. – 150 с. – ISBN 978-966-2489-30-9.

Організаційний комітет

М. Радева	доктор економічних наук, професор, директор МІДМУ “КПУ” (голова оргкомітету) (м. Мелітополь, Україна);
В. Огаренко	доктор наук з державного управління, професор, ректор Класичного приватного університету (співголова оргкомітету) (м. Запоріжжя, Україна);
О. Покатаєва	доктор економічних наук, доктор юридичних наук, професор, перший проректор Класичного приватного університету (м. Запоріжжя, Україна);
А. Ткач	доктор економічних наук, професор кафедри економічної теорії Жешувської політехніки ім. І. Лукашевича (м. Жешув, Польща);
С. Білоусов	кандидат політичних наук, професор, проректор з науково-педагогічної та соціально-виховної роботи Класичного приватного університету (м. Запоріжжя, Україна);
Г. Коноваленко	голова президії громадської організації “Авангард України” (м. Мелітополь, Україна);
Д. Яковенко	директор відділу міжнародної співпраці та освіти, Університет Агдера (м. Кристіансанд, Норвегія);
Г. Остап	доктор хабілітований, професор званий, декан факультету управління та маркетингу Жешувської політехніки ім. І. Лукашевича (м. Жешув, Польща);
Г. Слюсак	доктор хабілітований, професор званий, декан економічного факультету Жешувського університету (м. Жешув, Польща);
М. Вожняк	доктор хабілітований, професор званий, завідувач кафедри Краківської економічної академії Жешувського університету (м. Жешув, Польща);
С. Покровська	кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та диференційної психології Білоруського державного педагогічного університету ім. М. Танка (м. Мінськ, Республіка Білорусь);
Т. Ткач	доктор психологічних наук, доцент, професор Жешувської політехніки ім. І. Лукашевича (м. Жешув, Польща);
В. Коломієць	кандидат економічних наук, доцент МІДМУ “КПУ” (м. Мелітополь, Україна);
Н. Намлієва	кандидат економічних наук, доцент, декан факультету управління і права МІДМУ “КПУ” (м. Мелітополь, Україна).

Рекомендовано до друку вченою радою
Мелітопольського інституту державного та муніципального управління
“Класичного приватного університету”
Протокол № 1 від 27 серпня 2015 р.

Збірник містить наукові праці учасників Х Міжнародної науково-практичної конференції “Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність”. Досліджуються проблеми еволюції суспільства, особливості розвитку нової інституціональної економічної теорії в умовах переходу до інформаційного суспільства, цивілізаційна парадигма інституціональних змін, інституціональні передумови економічного розвитку суспільства, інституціональне забезпечення управління соціально-економічними процесами, інституціоналізація соціально-культурних взаємодій України, Норвегії, Польщі, Грузії та інших країн.

Збірник адресується науковцям, викладачам вищих навчальних закладів, державним службовцям, аспірантам та студентам.

ЗМІСТ

Natalia Iwaszczuk, Agata Wzorek CENA ALUMINIUM JAKO CZYNNIK WPŁYWU NA KSZTAŁTOWANIE SIĘ GIEŁDOWYCH CEN MIEDZI	6
Bartosz Łamasz, Aleksander Iwaszczuk WSPÓŁCZESNE CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE CENY ROPY NAFTOWEJ	9
Jadwiga Orłowska-Puzio, Tetiana Tamara Solovej MIĘDZYNARODOWE ASPEKTY ZARZĄDZANIA FINANSAMI FIRMY	12
Michał Gabriel Woźniak EFEKTY ROZWOJU EKONOMICZNEGO POLSKI W CZASACH TRANSFORMACJI NA TLE PROBLEMÓW JEGO POMIARU	15
Бенмасуд Набел Мохамед ІМОВІРНІ ІНСТИТУТИ ТА МОДЕЛІ СЕРЕДЗЕМНОМОРСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ	18
Юлія Вороніна МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ	20
Людмила Головкова ФОРМУВАННЯ СУКУПНОГО ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ОСНОВІ ЛОГІСТИКИ	24
Інна Гордєєва ФОРМУВАННЯ КОМПЛЕМЕНТАРНОЇ КОМАНДИ НА ОСНОВІ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ	26
Андрей Грицюк РАСЧЕТ ПОТЕРЬ НДС ВСЛЕДСТВИЕ НЕСОБЛЮДЕНИЯ НАЛОГОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	30
Євгенія Грищенко ПРОБЛЕМИ І ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ	34
Юрій Гурбик СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ ПОНЯТТЯ «ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ» ЯК СКЛАДОВОЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	37
Тетяна Гургула ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	39
Елена Зотова, Наталья Катайкина МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	41
Ігор Казьмін СТАБІЛЬНІСТЬ ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН ТА ЗМІНА ЦІНИ ДОГОВОРУ	43
Андрій Карпенко АКТУАЛЬНІСТЬ КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	46
Вікторія Коломієць ЗАЛЕЖНІСТЬ КУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ВІД СТАНУ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА	49
Наталія Краус ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ УСТРІЙ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	54
Олена Мелешко ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕМЕНТІВ КУЛЬТОРОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ У НАВЧАННІ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ	58

базовими логістичними системами є ERP і DRP.

Для сучасної практики менеджменту корпоративних структур характерний інтенсивний перехід від управління окремими логістичними функціями до управління бізнес-процесами як найбільш адекватним інструментом інтегрованої парадигми логістики. При цьому під логістичним бізнес-процесом слід розуміти взаємозалежну сукупність операцій і функцій, що переводять ресурси корпорації (при управлінні товарними й супутніми потоками) у результат, що задається логістичною стратегією фірми. Цей результат зазвичай визначають відповідно до ключових факторів логістики: загальними витратами, часом виконання замовлення, якістю споживчого сервісу, інвестиціями в логістичну інфраструктуру тощо. Управління за бізнес-процесами потребує досить високого рівня організації менеджменту корпорації і стимулюється наявними корпоративними інтегрованими інформаційними системами, що реалізують ERP / CSRP-ідеологію [6].

Нарешті, платформу ієрархічної структури логістики корпорації мають становити логістичні функції й операції, набір яких є досить великим і індивідуальним (стосовно розміщення пріоритетів) для кожної корпорації. Тут необхідно підкреслити, що будь-яка операція (тим більше функція) має бути врахована й контрольована в системі логістичного контролю фірми з позицій витрат, трудомісткості, часу виконання, а також закріплена за відповідним персоналом логістичного менеджменту корпорації.

Інна Гордєєва

*кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри управління проектами, будівлі та будівельні матеріали,
Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту
ім. академіка В. Лазаряна (м. Дніпропетровськ, Україна)*

ФОРМУВАННЯ КОМПЛЕМЕНТАРНОЇ КОМАНДИ НА ОСНОВІ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ

Як відомо ідеального менеджера в природі не існує. Тому за основну гіпотезу дослідження прийнято, що команда, побудована за комплементарними ознаками може бути уособленням ідеального менеджера та буде здатна ефективно управляти ризиками проектів різного рівня інноваційності.

Під комплементарною командою будемо розуміти сукупність менеджерів команди проектів (КП), які взаємно доповнюють один одного і складають деяку «єдність», де кожен її член проявляє свої сильні сторони, тим самим компенсуючи недоліки своїх колег.

В управлінні проектами визнано, що будь-яка КП повинна мати чотири «особи», яким призначено функціональні обов'язки. По суті «особи» є функціональними блоками. Але, яким чином пов'язані ці блоки – «особи» між собою і з зовнішнім середовищем, не показано. В той же час саме це має місце в управлінні *технічними системами (ТС)*.

ТС завдяки своїй системності відповідають ознакам комплементарності. З точки зору системного підходу КП повинна мати чотири системні ознаки: функціональність, структуру, організацію та системний показник (синергію). Для ТС існують три закони структуроутворення: «закон повноти частин системи», «закон енергетичної провідності», «закон узгодження ритміки частин системи», що дозволяють забезпечити необхідні і достатні умови принципової життєздатності системи. Ці закони, які вже містять системні ознаки, покладені в основу розроблених моделей як умова забезпечення комплементарності КП.

Для адаптації «закону повноти частин системи» було проведене зіставлення, чотирьох «осіб» (функціональних блоків КП), із чотирма функціональними блоками

ТС. Кожному блоку як для КП, так і для ТС призначено властивий тільки йому набір функцій. Порівняння функцій блоків показало, що блоки споріднені (рис. 1, крім ролей). Першому функціональному блоку КП відповідає Двигун ТС, що включає функції взаємодії із зовнішнім середовищем на вході в систему: узгодження із замовником ідеї проекту, технічного завдання, бачення продукту проекту, відбір ресурсів, проведення переговорів.

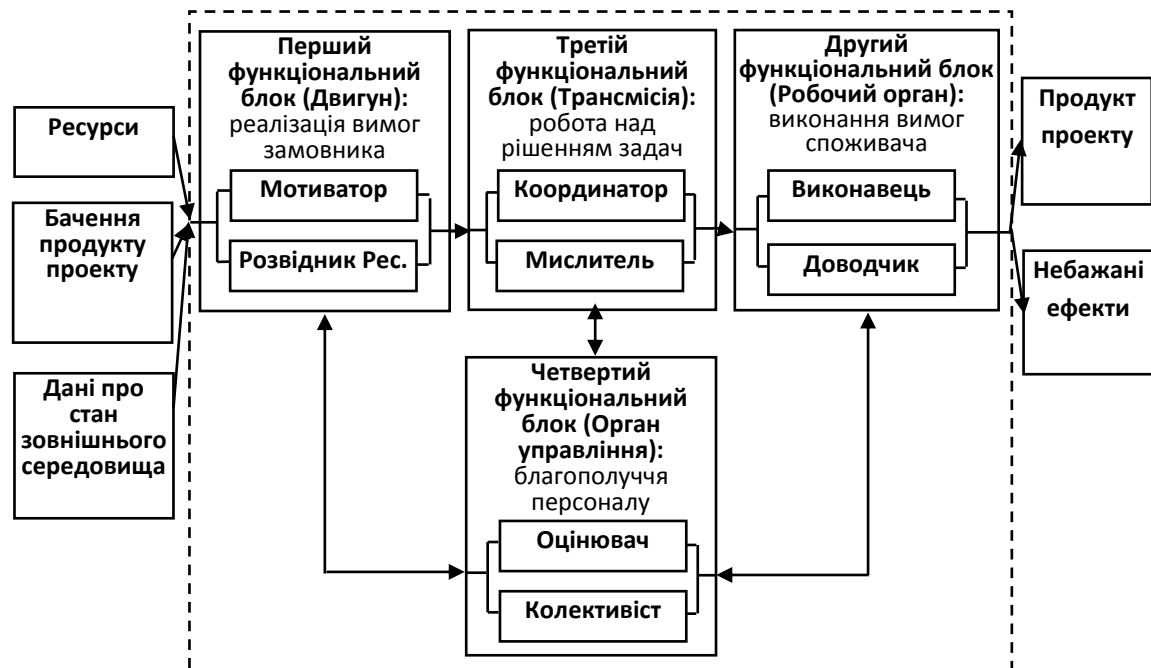


Рис. 1. Функціонально-рольова структура комплементарної КП

Другому функціональному блоку КП спорідненим є Робочий Орган ТС, якому відповідають функції взаємодії із зовнішнім середовищем на виході із системи, де відбувається безпосереднє управління реалізацією проекту: переробка ідей у робочі завдання; складання і контроль графіків реалізації проекту; усунення всіх неврахованих деталей, які можуть викликати брак; оформлення звітів і необхідних дозвільних документів.

Третьому функціональному блоку КП відповідає Трансмісія ТС – перетворювач енергії, інформації та інших ресурсів, отриманих від Двигуна (першого блоку) до виду, необхідному Робочому Органу, а для КП це розробка ідей перетворення зразка (бачення) в продукт проекту, специфікації, технології реалізації проекту, порядку фінансування виконуваних робіт і складання переліку всіх ресурсів, якими повинен забезпечити КП перший блок, координація ефективного використання ресурсів.

Четвертому функціональному блоку КП відповідає Орган Управління ТС, що забезпечує всі умови, необхідні для синхронізації роботи всіх членів КП: оцінку ідей нововведення, встановлення норм праці в команді, усунення неконструктивних конфліктів, оцінку ризиків та відповідності якості продукту проекту затвердженим показникам.

Таким чином, шляхом порівняння було проведено адаптацію «закону повноти частин ТС» для структуроутворення КП і покладено в основу розробленої моделі функціональної структури комплементарної КП як «відкритої» системи (див. рис. 1, крім ролей). Така модель дозволяє обґрунтовано провести групування функцій (робіт з управління проектом) відповідно до функціональних блоків.

На основі адаптації «закону повноти частин системи» сформовано *перше правило формування комплементарної КП*: для синтезу проектної команди як системи необхідна наявність чотирьох функціональних блоків і мінімальна

придатність (компетентність) членів команди до виконання зазначених функцій.

Обґрунтування вибору виконавців для виконання функцій блоків можливе лише шляхом визначення їх спроможності до виконання цих функцій. Це може бути реалізовано лише при врахуванні стабільних якостей людини – схильностей типоповедінки. З іншого боку схильності типоповедінки жорстко визначають і список дій людини. В управлінні проектами список дій (модель поведінки) для виконання функцій визначається як роль. Таким чином, для подальшого розгляду питань формування комплементарної КП треба розглядати наступний ланцюжок: функціональні блоки – ролі – типоповедінка – властивості людини – член КП.

Виходячи із цього виникла необхідність адаптувати для потреб формування КП «закон енергетичної провідності» ТС. Під «енергетичною провідністю» у КП мається на увазі здатність членів команди однаково і адекватно прийняти, обробити і передати по зв'язках один одному інформацію, що циркулює в проекті.

Виходячи із списку дій, для кожного функціонального блоку визначені еталонні ролі, на основі чого розроблена модель функціонально-рольової структури КП (див. рис. 1), що дозволяє обґрунтовано призначити кожному функціональному блоку набір обов'язкових ролей, і, відповідно, виконати функції і забезпечити вільну циркуляцію інформації у проекті.

На основі запропонованої моделі функціонально-рольової структури (див. рис. 1) сформульовано *першу умову, що дозволяє забезпечити «енергетичну провідність» комплементарної команди*: для синтезу «енергетично провідної» команди необхідно кожному функціональному блоку призначити виконавців, придатних для виконання призначених еталонних ролей. А саме: першому функціональному блоку (Двигуну) ролей Мотиватора і Розвідника ресурсів, другому (Робочому Органу) – Виконавця і Доводчика, третьому (Трансмісії) – Мислителя і Координатора, четвертому (Органу Управління) – Оцінювача і Колективіста (див. рис. 1).

Для визначення виконавців на ролі проведено порівняльний аналіз ролей за Р.М. Белбіним, (що являють собою список дій для виконання функцій) та схильностей типоповедінки за Майерс-Бріггс (що являють собою набір професійно-важливих якостей для виконання ролей). У результаті порівнянь отримані найбільш і найменш відповідні типоповедінки для виконання ролей (рис. 2, а), і несумісні ролі (рис. 2, б), на основі яких розроблено модель відповідності ролей і схильностей типоповедінки і модель несумісних ролей.

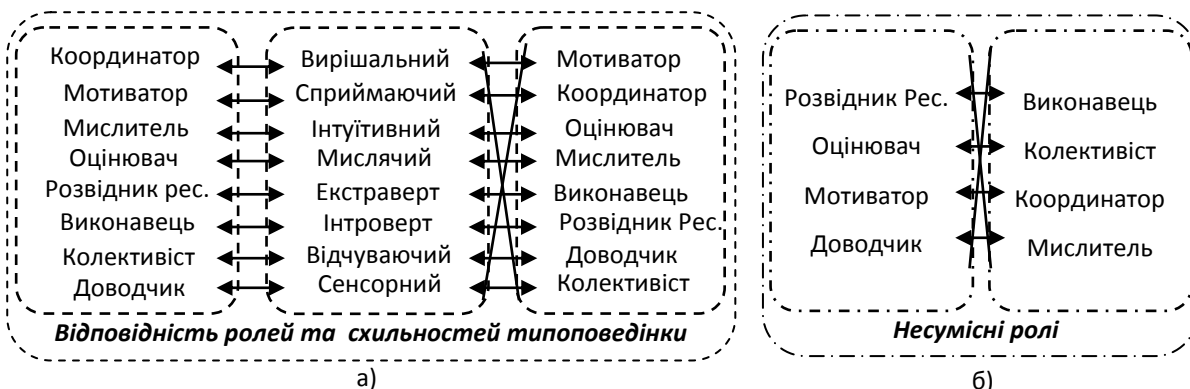


Рис. 2. Модель відповідності ролей та схильностей типоповедінки і модель несумісних ролей

Під *несумісними ролями* будемо розуміти ролі, що конфліктують між собою, тобто які одночасно не може ефективно виконувати одна людина.

Розроблені моделі дозволяють погодити особисті (професійно-важливі) якості людини з покладеними на неї функціями і ще на стадії формування визначити здатність члена комплементарної команди виконати ці функції в проекті.

Сформульовано другу умову, що дозволяє забезпечити «енергетичну провідність» комплементарної команди: для синтезу «енергетично провідної» команди необхідно, щоб якості людини відповідали покладеним на неї функціям, а також потрібно попередити призначення людині несумісних ролей.

Для перетворення вихідного зразка (бачення) в продукт проекту заданого рівня інноваційності потрібно визначити необхідну і достатню новаторську кваліфікацію ролей Оцінювача і Мислителя. Під новаторською кваліфікацією будемо розуміти обсяг знань, що дозволяє генерувати і оцінювати нові рішення для перетворення бачення продукту проекту в продукт проекту з необхідним рівнем інноваційності. Новаторську кваліфікацію запропоновано визначати відповідно до параметру «обсяг знань» класифікації інновацій Г.С. Альтшуллера (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація інновацій

Пара- метр Рівень	Найме- нування інновації	Зміни в системі (прототипі продукту проекту)	Реалізація нововведення	Результат рішення задачі	Об'єм необхідних знань (новаторська кваліфікація)	Еталонна організа- ційна культура
I	Най- дріб- ніша	Локальні	Використо- вується готовий виріб	Компромісний	Одна професія	Бюрокра- тична
II	Дрібна	Один (частково) елемент системи	Модифікація відомого рішення	Структура системи зберігається	Одна галузь (споріднені системи)	Ринкова, Кланова
III	Середня	Один елемент повністю, інші частково	Конструкція застосована по новому	Суттєво змінюється вихідна структура	Одна наука (хімія або механіка)	Адхokra- тична, Кланова (можливо)
IV	Велика	Повністю змінюється система	Нове рішення	Синтезується нова система	За межами однієї науки	-
V	Най-біль- ша	Принципово нова система	Нові принципи	Нова галузь техніки (науки)	За межами сучасних знань	-

Сформульовано третю умову, що дозволяє забезпечити «енергетичну провідність» комплементарної команди: для синтезу «енергетично провідної» команди потрібно забезпечити необхідний рівень новаторської кваліфікації ролей Мислителя і Оцінювача, що повинна відповідати обсягу знань та вмінь для реалізації необхідної інноваційності проекту.

Непогодженість прагнень і цінностей членів команди (її організаційної культури) із цілями проекту (його інноваційністю) провокує «застрягання» і розсіювання інформації в проекті та ініціює ряд ризиків. Для їх узгодження введено новий параметр у класифікацію Г.С. Альтшуллера – еталонна організаційна культура відповідно до рівнів інноваційності проекту (табл. 1, останній стовпчик) шляхом порівняння характеристик типів організаційної культури (за К. Камероном і Р. Куїном) з характеристиками рівнів інноваційності проекту.

Таким чином, сформульовано четверту умову, що дозволяє забезпечити «енергетичну провідність» комплементарної команди: для синтезу «енергетично провідної» команди необхідно, забезпечити еталонну культуру команди відповідно до рівня інноваційності проекту.

Сформульовані вище чотири умови є адаптацією «закону енергетичної провідності» ТС для КП і в сумі надають друге правило формування

комплементарної КП.

Таким чином розроблено і досліджено комплекс моделей і класифікацію для формування комплементарної команди, що забезпечує ефективне управління ризиками проектів різного рівня інноваційності.

Андрей Грицюк

кандидат юридических наук,

доцент кафедры управления и правоведения,

Мелитопольский институт государственного и муниципального управления

«Классического частного университета» (г. Мелитополь, Украина)

РАСЧЕТ ПОТЕРЬ НДС ВСЛЕДСТВИЕ НЕСОБЛЮДЕНИЯ НАЛОГОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Для оценки масштабов потерь налога используется ряд индикаторов. Так, *VAT Theoretical Tax Liability (VTTL)* отражает произведение конечного потребления и средневзвешенной ставки НДС. Значение *VTTL* определяется особенностями законодательства и экономическими показателями. *VAT gap* (НДС-разрыв) – разница между *VTTL* и фактическими поступлениями НДС. *Реальная ставка* – доля фактических поступлений НДС в конечном потреблении. *C-efficiency* (продуктивность) рассчитывается как часть фактических поступлений в производстве конечного потребления и стандартной ставки, т. е. как отношение реальной и стандартной ставок [1, с. 25]. В составе этого индикатора дифференцируется *policy gap* (разрыв в политике) – расхождение, обусловленное частичным либо полным освобождением операций от налогообложения на основании политических решений, – и *compliance gap* (разрыв в соблюдении) – разница между суммой НДС, подлежащей уплате в принципе, и фактическими поступлениями.

В Украине разрыв в соблюдении рассчитывали А.А. Молдован [2, с. 43–45], А.Н. Вдовиченко и А.И. Зубрицкий [3, с. 17–21]. Следует отметить, что в указанных расчетах не детализированы структура льгот по НДС и характер задолженности по возмещению (просроченная или текущая, признанная или оспариваемая).

Цель настоящей работы – оценить потери бюджета Украины вследствие несоблюдения налогового законодательства в сфере администрирования НДС (*compliance gap*) и достаточность уголовно-правовых инструментов для противодействия этому явлению.

Изменения реальной ставки, продуктивности и потерь НДС в Украине приведены на рис. 1–4 и в табл. 1.

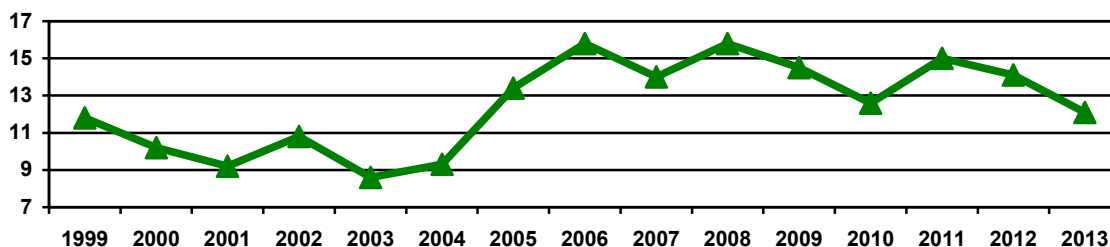


Рис. 1. Реальная ставка НДС, %

Примечание: рассчитано как отношение поступлений НДС к конечным потребительским расходам домохозяйств. Здесь и далее статистическая информация приведена по данным Госкомстата, Государственной фискальной службы, Государственной казначейской службы и Счетной палаты Украины.