



Податкового кодексу України (далі — ПКУ) главу 1 "Спрощена система оподаткування, обліку та звітності", тобто спрощене оподаткування буде регламентуватися ПКУ, а не окремим законодавством. У зв'язку з набранням чинності Законом № 4014 відповідно до пункту 4 розділу XV "Перехідні положення" Конституції України припиняється дія Указу Президента України від 3 липня 1998 року № 727/98 "Про спрощену систему оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого підприємництва".

Сьогодні провідну роль у створенні ефективного недержавного сектору відіграє малий бізнес. Саме малі і середні підприємства, різні комерційні структури, що належать до сфери малого бізнесу, беруть на себе ризик і працюють згідно з новими вимогами, що висуваються до ефективності. Створення широкої мережі малих підприємств у всіх галузях господарства сприятиме демонополізації та розвитку конкуренції. Але такий бажаний розвиток сектору малого бізнесу наштовкується на безліч перепон.

Розвиток малого бізнесу для держави є вигідним багатьма чинниками, а саме: формуванням середнього класу, зростанням економічної активності населення, створенням нових робочих місць, розробкою нововведень та ін.

Держава повинна забезпечити спрощення законодавства, визначити права та обов'язки суб'єктів малого підприємництва, межі втручання місцевих органів у діяльність фірми, крім використання нормативів прямої дії для функціонування суб'єктів малого бізнесу через митну, податкову, грошово-кредитну, зовнішньоекономічну систему, а також за допомогою інших заходів макроекономічного характеру.

*Наук. керівн. Степанова Е. Р.*

**Література:** 1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>. 2. Про спрощену систему оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого підприємництва : Указ Президента України № 727/98 від 3 липня 1998 року (зі змінами та доповненнями). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.infodisk.com.ua](http://www.infodisk.com.ua). 3. Воронов М. П. Державне регулювання розвитку та підтримки малого та середнього підприємництва: досвід України та ЄС / М. П. Воронов, І. В. Дихнич // Статистика України. – 2011. – № 2. – С. 88–92. 4. Про державну підтримку малого підприємництва : Закон України № 2063-III від 19 жовтня 2000 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/Laws/show/2063-14>. 5. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 року № 2464-VI // ВВР. – 2010. – № 7. 6. Бутенко А. І. Підвищення ефективності державної підтримки підприємництва на регіональному рівні (стан, напрямки, шляхи вирішення) : монографія / А. І. Бутенко, І. М. Сараєва, О. В. Усатов. – Одеса : Пальміра, 2010. – 140 с.

---

**Скрипниченко Р. О.**

УДК 005.336.4

Студент 3 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **СУЧАСНИЙ СТАН СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Анотація. Обґрунтовано роль і місце системи управління знаннями в умовах динамічної ринкової економіки. Розкрито перешкоди і можливості для забезпечення конкурентних переваг підприємств під час упровадження цієї системи в Україні.*

*Аннотация. Обоснована роль и место системы управления знаниями в условиях динамичной рыночной экономики. Раскрыты препятствия и возможности для обеспечения конкурентных преимуществ предприятий во время внедрения этой системы в Украине.*

*Annotation. The role and place of the knowledge management system in the dynamic market economy is substantiated. Obstacles and opportunities for provision of competitive advantage of enterprises in the implementation of this system in Ukraine are described.*

*Ключові слова: система управління знаннями, інноваційний характер бізнесу та економіки, інтелектуальний капітал, макроекономіка.*

---

© Скрипниченко Р. О., 2014



В умовах динамічної економіки, для гострої конкурентної боротьби необхідне розуміння механізмів оволодіння знаннями, а також факторів, що перешкоджають цьому. Управління знаннями стає важливим інструментом підвищення ефективності діяльності організації.

Проблеми формування та розвитку системи управління знаннями розглянуто в роботах Т. Сакаїї, Т. Стюарта, М. Мзлуна, Л. Туроу, Х. Такеучі та ін. Серед російських вчених суттєвий внесок у дослідження сутності системи управління знаннями здійснили Л. Абалкін, В. Макаров, В. Іноземцев. В Україні проблемами формування системи управління знаннями та розвитку інтелектуального капіталу займаються такі вчені, як В. Геєць, Б. Бажал, Г. Задорожний, С. Фокін та ін.

В останні роки відбулися значні зміни в економіці та бізнесі, які стимулювали інтерес до управління знаннями. До них можна віднести такі [1]:

- знання стають основним ресурсом економічного розвитку і зростання;
- базуються на знаннях галузі стають провідними галузями;
- знання займають все більшу питому вагу в структурі вартості продуктів і послуг.

Управління знаннями є невід'ємною частиною менеджменту будь-якої організації, яка полягає у формуванні знань, їх поширенні, використанні, а також із розвитком інновацій і навчанням. Виходячи з цього, мета управління знаннями полягає у створенні нових і більш потужних конкурентних переваг підприємства в рамках освітнього потенціалу, тому воно стає провідним напрямом стратегічного менеджменту.

У рамках системи управління знаннями організації одним із головних завдань менеджера є управління інтелектуальним капіталом, який сприяє формуванню, розподілу, а також обміну знань у організації. На даний момент актуальним питанням є побудова ефективної системи мотивації, яка б сприяла активному обміну знаннями співробітників із метою підвищення рівня інтелектуального капіталу організації. Поширеною є ситуація, коли співробітники ні за яких умов не бажають ділитися своїми знаннями, вважаючи їх своєю "конкурентною перевагою", що, в свою чергу, перешкоджає процесу управління знаннями організації, а в результаті це впливає на ефективність роботи організації в цілому [2].

Таким чином, менеджер організації повинен створити такі умови й атмосферу, за яких співробітники не будуть відчувати себе конкурентами і добиватимуться процвітання організації спільними зусиллями, перетворивши тим самим підприємство в єдиний стабільно функціонуючий організм.

Одна з центральних ідей управління знаннями – використовувати більш ефективно вже існуючі знання [3].

Однією з основних небезпек під час реалізації того чи іншого проекту в рамках менеджменту знань – зайвий технократичний підхід. При технократичному підході управлінські рішення підпорядковані, насамперед, інтересам виробництва (максимізація випуску продукції, виконання плану тощо): чисельність і склад працівників визначаються виходячи з застосованої техніки, технологічного та операційного поділу праці, заданого ритму виробництва, внутрішньовиробничої кооперації праці і т. д. Одним із головних аспектів є не розширення інформаційної бази, а створення вільного доступу до неї і командний підхід до роботи з загальними знаннями [4].

Управління знаннями дає кожній організації можливість:

- швидше відповідати на вимоги клієнтів за допомогою більш ефективних інноваційних рішень і перешкоджати тому, щоб клієнти шукали ці рішення у конкурентів;
- оперативно впроваджувати інновації в продукти для розширення ринків збуту та номенклатури товару;
- оперативно впроваджувати інновації в продукти для розширення ринків збуту та номенклатури товару;
- використовувати інтелектуальні активи партнерів, здійснюючи спільну технічну, функціональну, галузеву експертизу;
- прискорювати навчання і передачу навичок персоналу;
- економити ресурси на основі отриманого досвіду і сформованих знань [5].

В умовах прискореного технічного розвитку виробництва особливої важливості набуває організація у великих промислових компаніях системи постійного підвищення ділової кваліфікації працівників і керівників усіх рівнів. Витрати на створення такої системи окупаються зростанням продуктивності праці [6].

Слід зазначити, що в США приділяється особлива увага розробці інноваційних технологій. Для здійснення діяльності у цьому напрямі американські компанії вкладають у розвиток інноваційних технологій значні фінансові кошти. За даними Фонду національних наук, у США на розвиток наукових досліджень та розробку інноваційних технологій в одному тільки 2010 р. було витрачено 184,4 млрд доларів. З цієї суми 113,5 млрд доларів було спрямовано промисловими компаніями на наукові дослідження, розробку, впровадження і подальший розвиток новітніх технологій [6].

В українських організаціях простежується тенденція формування, а також розвитку системи управління, що обумовлено такими причинами [7]:

- обсяг даних в інформаційних системах щорічно збільшується більш ніж у два рази;
- зростає частка тематичної складової (до 75 % інформації підприємства належить до неструктурованої інформації);
- поліпшується апаратна частина (оптоволоконні лінії зв'язку збільшують пропускну здатність мереж);
- зростає динаміка бізнесу (швидко створюються нові компанії, товари, послуги);
- проводиться реорганізація підприємств, отже, необхідно швидко реагувати на події).



Таким чином, для України необхідно зробити прорив в області виробництва знань, що полягає в зміні загального підходу (від відокремлення науково-дослідної діяльності, що розглядається як елітна, до її масового поширення, включенню як виду економічної діяльності кожної організації та кожного її співробітника). Це обумовлює постановкою таких завдань:

- вивчення менеджерами компаній нових методів управління знаннями та застосування їх на практиці;

- проведення психологічної роботи з співробітниками, а також створення ефективної системи мотивації, яка б сприяла обміну знаннями в організації.

Тому процес менеджменту знань повинен стати важливою ланкою в управлінні організацією і його ефективністю з точки зору витрачених ресурсів і одержуваних вигод.

*Наук. керівн. Касьмін Д. С.*

**Література:** 1. Марченко О. С. Управління знаннями як чинник безпеки інтеграції знань у інноваційному процесі / О. С. Марченко // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. – 2011. – № 4. – С. 76–85. 2. Пригода В. М. Економіка знань як основа формування інформаційного суспільства / В. М. Пригода // Економіка і управління. – 2010. – № 2. – С. 13–19. 3. Пикалов В. Л. Управління знаннями як важливий фактор управління стійким розвитком соціально-економічних систем / В. Л. Пикалов, В. В. Шугурова // Європейський вектор економічного розвитку. – 2010. – № 1(8). – С. 151–161. 4. Воронкова А. Е. Стратегічне управління підприємств в умовах економіки знань / А. Е. Воронкова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2010. – № 3(145). – С. 35–41. 5. Ларичева Г. В. Професійне навчання в аспекті побудови системи управління знаннями / Г. В. Ларичева // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 6. Т. 2. – С. 76–81. 6. Коба Н. Питання впровадження управління знаннями та оцінки його економічної ефективності на підприємстві / Н. Коба // Економіст. – 2010. – № 6. – С. 10–14. 7. Мельник Л. Г. Формування економіки знань, або принципи організації майбутнього / Л. Г. Мельник // Вісник НАН України. – 2010. – № 6. – С. 19–28.

---

**Титиевская М. А.**

УДК 331.5.024.5(477)

Студент 3 курса  
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

## **ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ В АСПЕКТЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Аннотация. Проанализированы современные тенденции развития рынка труда Украины, соответствие спроса и предложения рабочей силы, влияние системы образования на формирование набора компетентностей, которыми должен обладать выпускник. Предложены меры по усовершенствованию системы образования с целью удовлетворения спроса на рабочую силу.*

*Анотація. Проаналізовано сучасні тенденції розвитку ринку праці України, відповідність попиту та пропозиції робочої сили, вплив системи освіти на формування набору компетентностей, якими повинен володіти випускник. Запропоновано заходи щодо вдосконалення системи освіти з метою задоволення попиту на робочу силу.*

*Annotation. The current trends of the Ukrainian labor market, correspondance of labor supply and demand, the impact of education on the formation of a set of competencies that a graduate must possess are analyzed. The measures to improve the education system to meet the demand for labor are proposed.*

*Ключевые слова: компетенции, рабочая сила, безработица, квалификация, опыт работы.*

Вопрос образования напрямую связан с последующим формированием спроса и предложения на рынке труда. Многие ученые занимались исследованиями по усовершенствованию сферы образования для удовлетворения спроса на рабочую силу. Среди них такие ученые, как: Друкер П. Ф., Есинова Н. И., Волгина Н. А., Одегова Ю. Г., Бандур С. И., Пухлий В. Т., Петюх В. М.,

---

© Титиевская М. А., 2014