

тання відповідних природних ресурсів, економічної та екологічної доцільності діяльності з експлуатації природних ресурсів, яку планується здійснювати; *висновок* містить оцінку компетентного органу щодо відповідності діяльності, на яку має бути надано спеціальний дозвіл, екологічним нормативам, стандартам і правилам; *дозвіл* фіксує право певного суб'єкта на здійснення відповідної діяльності за визначеними умовами. Слід підкреслити, що дозволи на спеціальне природокористування (а також ті, що надаються на здійснення діяльності, яка несе в собі ризик заподіяння шкоди довкіллю) мають ключове значення для виникнення відповідного права, оскільки саме вони підбивають підсумок роботи з оцінки можливостей заявника на отримання права на спеціальне природокористування здійснювати його (у тому числі на підставі вивчення інших дозвільних документів, які заявник має додавати до заяви на отримання спеціального дозволу), санкціонують здійснення певним суб'єктом відповідної діяльності, пов'язаної з використання природних ресурсів.

Зазначена система документів дозвільного характеру має бути відтворена й у головних природоресурсних законах (кодексах) з урахуванням специфіки відповідних сфер природокористування.

### Використана література:

1. Канцурак В. Нашадкам маємо залишити рідкісні види флори й фауни / В. Канцурак // Урядовий кур'єр. - 2011. - 4 листопада. - № 205. - С. 7.
2. Бюджетний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. - 2001. - № 37 - 38. - Ст. 189.
3. Розовский Б.Г. Всенародная собственность природных ресурсов: монография / Б.Г. Розовский; Луган. гос. ун-т внутр. дел им. Э.А. Дидоренко. - Луганск: РИО ЛГУВД им. Э.А. Дидоренко, 2012. - С. 18.

УДК 349.2

М.О. Савельєва

**ЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ "ІНТЕРЕС"  
ПРИ СПІВВІДНОШЕННІ ІНДИВІДУАЛЬНИХ  
ТА КОЛЕКТИВНИХ ПРАВОВІДНОСИН  
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Проведено аналіз трудового законодавства та наукових праць щодо визначення багатоаспектного поняття "інтерес". З'ясовано роль та значення інтересу при співвідношенні індивідуальних та колективних

правовідносин у трудовому праві. Розроблено низку пропозицій, спрямованих на вдосконалення регулювання індивідуальних та колективних правовідносин у сфері праці.

Ключові слова: *інтерес, законний інтерес, суб'єктивне право, індивідуальні трудові правовідносини, колективні правовідносини.*

Проведен аналіз трудового законодавства та научних робіт от-носительно определения многоаспектного понятия "Интерес". Выяснена роль и значение интереса при соотношении индивидуальных и коллективных правоотношений в трудовом праве. Разработан ряд предложений, направленных на усовершенствование регулирования индивидуальных и коллективных правоотношений в сфере труда.

Ключевые слова: *интерес, законный интерес, субъективное право, индивидуальные трудовые правоотношения, коллективные правоотношения.*

Labour law articles and scientific works which were connected with the polyaspective notion "Interest" were analyzed. The role and significance of the notion "Interest" in correlation of individual and collective relations in labour law were cleared up. A number of proposals directing to regulation of individual and collective jural relations in labour law was worked out.

Key words: *interest, legal interest, subjective law, individual labour jural relations, collective jural relations.*

Сьогодні в Україні відбувається реформування суспільних відносин: докорінно змінюються методи управління, форми господарювання, з'являються його нові суб'єкти, а правовий статус уже існуючих збагатився додатковим змістом. Швидкий розвиток недержавного сектора економіки, вихід колективно-договірного регулювання праці на вищі рівні вимагають законодавчого вирішення низки проблем правового реглантування цих відносин, оскільки наявне нормативно-правове забезпечення не відповідає вимогам сьогодення, не враховує появи значного числа роботодавців - фізичних і юридичних осіб, які діють у сфері малого бізнесу й мають невелику чисельність працівників. Необхідність прийняття Трудового кодексу України є безперечною й вимагає переосмислення багатьох питань. Одним із них є співвідношення індивідуальних і колективних трудових правовідносин, показати яке можливо шляхом досконалого дослідження підстав їх виникнення й покладених в основу інтересів.

До окремих аспектів визначення категорії "інтерес" у трудових правовідносинах зверталися такі вчені, як Б.К. Бегічев, Н.Б. Болотіна, В.В. Єрмоєнко, Р.І. Кондратьєв, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк,

П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на широкий спектр проведених наукових досліджень, таке надзвичайно важливе завдання, як аналіз і теоретичне осмислення змісту індивідуальних і колективних трудових правовідносин сприятиме вирішенню важливого практичного завдання в сучасних умовах – забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців як основних суб'єктів трудового права. Саме це й обумовлює вибір теми цього дослідження.

Визначаючи співвідношення індивідуальних і колективних правовідносин не можливо не зупинитись на категорії інтересу та її значенні в трудовому праві. Одразу слід звернути увагу, що практично відсутні сфери суспільного життя, де зазначена категорія не відігравала б певної ролі. О.С. Борисов вважає, що "все у світі вирішують інтереси" [1, с. 50], тому практично неможливо знайти наукові праці з дослідження певних аспектів суспільного життя без використання категорії інтересу. Саме тому інтерес є однією з тих категорій, яка достатньо широко застосовується у законодавстві України та має безліч варіантів трактування в силу її багатоаспектності.

Означене поняття достатньо широко застосовується в нормативно-правових актах з питань регулювання соціальних умов та зв'язків, що виникають у зв'язку з діяльністю людей у процесі найманої праці. Насамперед, в Конституції України неодноразово використовується категорія "інтерес". При цьому провідне значення для трудового права має застосування означеної категорії в положеннях щодо можливості обмеження реалізації певних суб'єктивних прав (на об'єднання тощо) в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей.

В Кодексі законів про працю України категорія "інтерес" також використана. Так, колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. При складанні графіків надання відпусток ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку. Якщо колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудо-

вим колективом органом. При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспівкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

Категорія "інтерес" широко застосовується в Законах України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспівки. Держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та додержання прав та інтересів профспівок), "Про організації роботодавців" (об'єднання організацій роботодавців - неприбуткова організація роботодавців, яка об'єднує організації роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту прав та інтересів організацій роботодавців та роботодавців. Роботодавці мають право на свободу об'єднання в організації роботодавців для здійснення і захисту своїх прав та задоволення соціальних, економічних та інших законних інтересів на основі вільного волевиявлення без будь-якого попереднього дозволу), "Про колективні договори і угоди" (цей Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників) та ін.

Таке досить широке використання категорії інтересу в трудовому законодавстві обумовлено тією роллю, яку відіграють інтереси в трудовому праві. Зокрема, в широкому розумінні, саме розбіжність інтересів суб'єктів трудових правовідносин, в тому числі і сторін індивідуальних трудових правовідносин, викликає необхідність правового регулювання соціальних умов та зв'язків, що виникають у зв'язку з діяльністю людей у процесі найманої праці.

Однак, не можна стверджувати, що суб'єктів трудових правовідносин пов'язують виключно розбіжні інтереси, оскільки, приміром, збільшення прибутку або підвищення продуктивності праці може бути бажанням обох сторін індивідуальних трудових правовідносин.

Проте, підвищення ефективності використання матеріально-технічної бази з метою збільшення кількості і якості вироблених товарів, наданих послуг, виконаних робіт при зменшенні або незмінності використання людського ресурсу не завжди є обопільним інтересом сторін, тому що працівникові може бути не цікаво прикладати зусилля для більш ефективного використання певних ресурсів, матеріалів тощо без матеріального або іншого стимулювання з боку роботодавця. Або навпаки, при перевищенні на ринку праці пропозиції над попитом на робочу силу роботодавець може бути не зацікавлений у поліпшенні умов праці, адекватній оплаті праці, пропонуванні додаткових соціальних гарантій працівникам.

Досліджуючи розбіжності інтересів суб'єктів трудових правовідносин, зосередимо увагу на протистоянні протилежних інтересів сторін, гармонізація і балансування яких знаходиться у просторі правового регулювання і не виходить за його межі.

Означене питання вимагає з'ясування місця інтересу у праві, а саме, правовою чи все ж таки доправовою категорією є інтерес. На думку О.М. Ярошенка, "суспільно значимий інтерес є необхідною передумовою права, але все ж таки сам по собі він не складає права. Одержуючи ж правову форму, соціально значимий інтерес тим самим знаходить своє відображення в системі відповідних прав та обов'язків" [2, с. 6]. Підтримуючи означену позицію щодо визначення суспільно значимого інтересу доправовою категорією, зауважимо, що це твердження лише частково визначає її місце в трудовому праві. Правовою формою інтересу є суб'єктивне право. Однак, ототожнювати дані поняття неможна. На нашу думку, перше слід співвідносити з другим як ціле і частину, тому що всі права є інтересами, але не всі інтереси мають відображення у праві у вигляді суб'єктивних прав.

Всі інтереси можна поділити на законні (або охоронювані законом) і незаконні [3, с. 72,73]. Законними слід визначити такі інтереси, реалізація яких не суперечить чинному законодавству (дозволено все, що не заборонено законом), а незаконними такі, реалізація яких порушує норми права і є суспільно шкідливою або суспільно небезпечною. Вважаємо, що частина найбільших значущих законних інтересів відображена у нормах права у вигляді суб'єктивних прав (пряме відображення). Інші ж законні інтереси можуть знайти опосередковане відображення у праві, витікаючи зі змісту норм права, його принципів, або ж не знайти, але і не суперечити йому. Іншими словами, правової форми інтерес може набувати за умови закріплення

його у формі суб'єктивного права або визнання законним інтересом, що не має правової форми закріплення, але не суперечить нормам права.

На думку О.В. Малько, характер відображення в праві суб'єктивних прав і законних інтересів є як раз однією з позицій, що є відмінною між цими двома категоріями, а саме, суб'єктивні права завжди фіксуються у відповідних нормативно-правових актах, а законні інтереси - лише певною мірою відображаються в праві чи навіть можуть впливати з його загальних засад [4, с. 342]. Означеної позиції дотримується також Ю.О. Тихомиров, наголошуючи, що законний інтерес, відображаючи легальне визнання інтересів громадян та усіх соціальних спільнот, може бути чітко визначений в праві й мати адекватну юридичну форму, може впливати з конституційних норм і природи статусу громадян і юридичних осіб, може визнаватися та захищатися законом і державою [5, с. 17]. Отже, "можливість" (для законних інтересів) і "обов'язковість" (для суб'єктивних прав) є різними ступенями гарантування державою суб'єктивних прав і законних інтересів.

О.В. Зайчук і Н.М. Оніщенко *суб'єктивні права* особи у структурі правового статусу визначають як формально визначені та юридично гарантовані можливості користуватися соціальними благами та реалізовувати суб'єктивні інтереси [6, с. 79]. Можна сказати, що це ті юридичні можливості певної людини, що є похідними від загальних абстрактних правил, закріплених законодавчо і які являють собою можливості (а) позитивної поведінки особи; (б) вимагати відповідної поведінки від правозобов'язаної особи [7, с. 115]; (в) застосування державного примусу у випадку невиконання протилежною стороною своїх обов'язків [8, с. 42]; користування соціальними благами на основі певного суб'єктивного права [9, с. 345]. Визначаючи суб'єктивні права особи як передбачену для уповноваженого суб'єкта права, з метою задоволення його інтересів, міру можливої поведінки, забезпеченої юридичними обов'язками інших суб'єктів права, О.М. Ярошенко вважає перші складним явищем, яке включає в себе ряд правомочностей, що відповідають таким можливостям: (а) право на власні дії, направлені на використання корисних властивостей об'єкта права; (б) право на юридичні дії, на прийняття юридично значущих рішень; (в) право вимагати від іншої сторони виконання обов'язку, тобто право на чужі дії [2, с. 8]. До відмічених прав також додають право на захист у випадку невиконання юридичного обов'язку або виникнення перешкод у реалізації суб'єктивного права [8, с. 42]; [9, с. 490].

Аналіз означених можливостей (суб'єктивних прав) дозволяє стверджувати, що право на власні дії і є вираженням законного інтересу у формі певного права. А от інші можливості є гарантіями реалізації цього інтересу через закріплення у правовій формі (відповідні обов'язки і захист у разі порушення). Ці можливості як раз відрізняють законний інтерес не виражений у праві (такий, що не має правової форми закріплення, але і не суперечить нормам права) від суб'єктивного права. Іншими словами, суб'єктивні права гарантуються в усіх випадках, у той час, коли законні інтереси гарантуються лише певною мірою і за умови, якщо вони не суперечать законним інтересам інших осіб і встановленому порядку [4, с. 342].

Позицію щодо принципової відмінності категорій "суб'єктивне право" та "законний інтерес" займає О.Ф. Скакун, наголошуючи, що "суб'єктивне право і законний інтерес – правові дозволи (можливості) різних властивостей". На її думку, розбіжності законного інтересу та суб'єктивного права криються в відмінності їх сутності (правової природи), змісту і структури. Так, суб'єктивне право: 1) являє собою можливість правової властивості, можливість користуватися благом у межах, встановлених законом; 2) має індивідуально визначений характер, оскільки в законодавстві закріплено (сформульовано правовий дозвіл); 3) має у своєму розпорядженні систему повноважень: на власні дії, на чужі дії, на захист держави, тобто має можливість вимагати; 4) має більшу стимулюючу силу, ніж законний інтерес, тому що відображає найбільш суттєві інтереси, що мають соціальне значення, і тому має більш насичений юридичний зміст; 5) має більш високу ступінь матеріальної забезпеченості, гарантованості завдяки тісному зв'язку з благом і його захистом.

Законний інтерес: 1) являє собою можливість фактичної, а не правової властивості, тобто можливість користуватися благом, без чітких кордонів (меж) дозволеної поведінки і права вимоги певних дій від інших осіб ("усічена правова можливість"); 2) має загальний характер, оскільки в законодавстві відсутня вказівка на необхідність діяти чітко певним чином (не сформульовано правовий дозвіл; він впливає із сукупності правових норм і принципів, сенсу законодавства); 3) не має можливості вимагати, частіше за все виражається у проханні (наприклад, у засуджених немає суб'єктивного права на заохочення, а є законний інтерес, реалізація якого залежить від розсуду посадових осіб); 4) має меншу стимулюючу силу, ніж суб'єктивне право, тому що відображає менш істотні інтереси, які не забезпечені пра-

вовими можливостями; 5) має слабку ступінь матеріальної забезпеченості, найменший ступінь гарантованості, реалізується тільки тоді, коли фактично є необхідні умови для цього. Зв'язок законного інтересу з благом і його захистом більш віддалена, ніж у суб'єктивного права [10, с. 578-580].

Наведені розбіжності законного інтересу і суб'єктивного права здаються цілком обґрунтованими. А от із твердженням О.М. Вінник, що "суб'єктивне право, на відміну від законного інтересу, завжди передбачає відповідний обов'язок" [11, с. 39] погодитись навряд чи можливо.

Кореспондуючий характер прав і обов'язків суб'єктів правовідносин не є загальним правилом. Він є наявним тільки в певних випадках. За визначенням І.М. Погребного, включення до змісту правовідносин суб'єктивних прав та юридичних обов'язків є виправданим тільки для правовідносин "з автономним режимом правового регулювання, що складаються на основі рівності сторін (цивільні, трудові правовідносини та ін.), де правам кожного учасника кореспондуються відповідні обов'язки інших учасників правовідносин, які одночасно наділені також і правами". На думку правознавця, в інших видах правовідносин може спостерігатися інша комбінація елементів змісту. Наприклад, у таких, де однією з сторін виступає посадова особа або орган держави (владним повноваженням судді кореспондуються процесуальні права підсудного тощо) [12, с. 76].

Те, що кожна із сторін правовідношення виступає щодо іншої і як зобов'язана, і як уповноважена особа, а також має не окремі права та обов'язки, а цілий комплекс (права й обов'язки працівника та роботодавця є кореспондуючими, тобто певному праву працівника відповідає обов'язок роботодавця і навпаки), С.М. Прилипко визначає "важливою особливістю трудових правовідносин". Так, відповідно до ч. 4 ст. 43 Конституції України кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Кореспондуючий характер щодо права працівника на оплату своєї праці й обов'язок роботодавця виплачувати заробітну плату відбивається у ст. 21 КЗпП України, згідно з якою роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату, передбачену законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [13, с. 156].

Таким чином, поняття "інтерес" і "законний інтерес" співвідносяться як ціле і частина. Поняття "законний інтерес" і "суб'єктивне право" співвідносяться аналогічно. Звідси, слід погодитись, що при



використанні у трудовому законодавстві таких понять як інтереси працівника або роботодавця завжди маються на увазі законні інтереси. Якщо вживається словосполучення "права та інтереси", то маються на увазі суб'єктивні права та законні інтереси, що є важливим з огляду на необхідність врахування тих законних інтересів, що не знайшли свого відображення в якості суб'єктивних прав.

Отже, виходячи з того, що балансування законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин є одним із головних завдань трудового права, слід погодитись, що вони здійснюють спонукаючий вплив для становлення та розвитку системи трудового права і законодавства, з одного боку, з іншого боку - для активізації суб'єктів на встановлення, зміну чи припинення суспільних відносин, частина з яких за умови врегулювання нормами права набуває значення правових. В.П. Грибанов наголошує, що інтерес є водночас передумовою і набуття, і реалізації суб'єктивних прав [14, с. 240, 241].

Окрім спонукаючого, вплив на становлення системи трудового права проявляється і у тому, що інтерес покладено в основу теорії розмежування індивідуальних і колективних трудових правовідносин шляхом виділення колективного інтересу, про що мова піде у наступному підрозділі.

Таким чином, інтерес відіграє багатогранну роль у трудовому праві:

1) виходячи з того, що баланс законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин є одним із головних завдань трудового права, інтерес, з одного боку, здійснює вплив на становлення та розвиток системи трудового права і законодавства, з іншого боку, - активізує суб'єктів в частині встановлення, зміни та припинення суспільних відносин, частина з яких за умови врегулювання нормами права набуває значення правових;

2) виходячи з того, що поняття "інтерес" і "законний інтерес" співвідносяться як ціле і частина, і, в свою чергу, поняття "законний інтерес" і "суб'єктивне право" співвідносяться аналогічним чином, слід погодитись, з тим, що при використанні у законодавстві про працю таких понять як інтереси працівника або роботодавця завжди маються на увазі законні інтереси. Якщо вживається словосполучення "права та інтереси", то мова йде про суб'єктивні права та законні інтереси. Це є важливим з огляду на необхідність врахування тих законних інтересів, що не знайшли свого відображення в якості суб'єктивних прав;

3) виходячи з того, що правової форми суспільний інтерес може набувати за умови закріплення його у формі суб'єктивного права або визнання законним інтересом, що не має правової форми закріплення, але не суперечить нормам права, слід погодитись, що від ступеня збалансованості і врахування в нормах права інтересів суб'єктів трудових правовідносин залежить ефективність правового регулювання і мінімізація випадків порушень означених норм;

4) інтерес покладено в основу теорії розмежування індивідуальних і колективних трудових правовідносин шляхом виділення категорії "колективний інтерес".

#### Використана література:

1. Борисов О.С. Профспілковий рух у приватному секторі України: реалії сьогодення / О.С. Борисов // Профспілки України. - 2001. - № 4 (112). - С. 47 - 51.
2. Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України / О.М. Ярошенко. - Х., 1999. - 20 с.
3. Курбатов А.Я. Сочетание частных и публичных интересов при правовом регулировании предпринимательской деятельности / А.Я. Курбатов. - М.: Юристъ, 2001. - 212 с.
4. Проблемы теории государства и права. Учебн. пособие / Под ред. А.В. Малько. - М.: Проспект, 1999. - 504 с.
5. Тихомиров Ю.А. Коллизионное право: Учебн. и научно-практ. пособие / Ю.А. Тихомиров. - М.: Юстицинформ, 2000. - 394 с.
6. Зайчук О.В. Теорія держави і права: Академічний курс: Підручник / О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. - К.: Юрінком Інтер, 2006. - 688 с.
7. Матузов Н.И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права / Н.И. Матузов. - Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1972. - 278 с.
8. Королев А.И. Теория государства и права: Учебник / А.И. Королев, А.С. Явич. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1987. - 551 с.
9. Загальна теорія держави і права: Підручник / За ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. - Х.: Право, 2009. - 584 с.
10. Скаун О.Ф. Теория государства и права (энциклопедический курс): Учебник / Скаун О.Ф. - Х.: Эспада, 2005. - 840 с.
11. Вінник О.М. Теоретичні аспекти правового забезпечення реалізації публічних і приватних інтересів в господарських товариствах: Дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.04 / Київський нац. ун-т імені Тараса Шевченка / О.М. Вінник. - К., 2004. - 631 с.

12. Погребной Т.М. Теория права: Учебн. пособие / Т.М. Погребной. – Харьков: Гос. специализир. изд-во "Основа", 2003. – 128 с.

13. Прилипко С.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.

14. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов. – М.: Статут, 2000. – 411 с.

УДК 351.743

С.М. Пашков

### ОЦІНКА ЯК ВИД КОНСАЛТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В статті розглядаються окремі напрямки консалтингової діяльності, проблеми їх юридичної детермінації та розмежування.

Ключові слова: *консалтингова діяльність; рейтингова оцінка; оціночна діяльність; скорингова оцінка.*

В статье рассматриваются отдельные направления консалтинговой деятельности, проблемы их юридической детерминации и разграничения.

Ключевые слова: *консалтинговая деятельность; рейтинговая оценка; оценочная деятельность; скоринговая оценка.*

Separate directions of consulting activity and problem of their legal decision and differentiation are examined in the article.

Key words: *consulting activity; rating estimation; evaluation activity; score estimation.*

Сучасна ринкова економіка є конкурентною економікою, тому із зростанням конкуренції значно змінилася роль споживача. Змагання між виробниками привело до розподілу масового ринку на відносно невеликі сегменти, де вже споживач диктує свої умови виробникам, а не навпаки. Відбувається перехід до нової моделі бізнесу, у багатьох областях індустрії акценти змістилися у бік пропозиції (і, відповідно, попиту) послуг на виконання певних робіт, навчання, аналіз і оцінку ринку – на консалтинг.

Консалтинг вирішує питання управлінської, економічної, фінансової, інвестиційної діяльності організацій, стратегічного планування, оптимізації загального функціонування компанії, ведення бізнесу, дослідження і прогнозування ринків збуту, руху цін і т.д. Іншими словами, консалтинг – це будь-яка допомога, що надається зовнішніми консультантами, у вирішенні певної проблеми. Економі-