

Таблиця 3

**SWOT-анализ особенностей компаний развивающихся стран**

<b>СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ</b>	<b>СЛАБЫЕ СТОРОНЫ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• развитие инновационные бизнес-модели;</li> <li>• устойчивая и стабильная финансовая основа;</li> <li>• локальное размещение производственных мощностей;</li> <li>• высокий уровень инвестиционной активности, основанной на вложениях в новые технологии и разработку новых продуктов;</li> <li>• производство недорогих и простых в использовании товаров;</li> <li>• модуляризация как успешная товарная стратегия.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• конкурентные преимущества ведущих ТНК развитых стран;</li> <li>• агрессивная политика слияний и поглощений;</li> <li>• концентрация на первичном секторе экономики;</li> <li>• инвестиционные, кредитные и валютные риски.</li> </ul>
<b>ВОЗМОЖНОСТИ</b>	<b>УГРОЗЫ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• появление китайских подрядчиков;</li> <li>• ориентация на природные ресурсы;</li> <li>• рост диверсифицированных глобальных конгломератов;</li> <li>• построение глобальных потребительских брендов;</li> <li>• стратегическое партнёрство с зарубежными компаниями.</li> </ul>	<p>Противодействие ТНК развитых стран, которое проявляется в борьбе быстро растущих экономик за:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• увеличивающиеся потребительские сегменты;</li> <li>• индустриальное лидерство;</li> <li>• новые рынки.</li> </ul>

**Выводы.** Конкуренция между крупнейшими ТНК развитых стран и компаниями из списка Global Challengers из развивающихся стран всё более усиливается в этом десятилетии, с каждой стороны принося свои достоинства, укрепляющие международную экономическую среду и недостатки, усугубляющие международное экономическое равновесие. По мере развития экономических процессов, границы между этими двумя различными группами компаний стирается, то есть наблюдается все более расширяющаяся интернационализация производства. Для того чтобы преуспеть в развивающихся стран, ведущим транснациональным корпорациям необходимо принять во внимание практику компаний- Global Challengers, и наоборот.

Все более характерное переплетение идей и стратегий. До конца нового десятилетия, лидерами будут определены те транснациональные корпорации, которые не столько ведут активную экономическую деятельность на внутреннем рынке, сколько приспосабливаются к быстро меняющимся тенденциям и явлениям в мировом сообществе, в котором они конкурируют.

**РЕЗЮМЕ**

В статье рассмотрены условия функционирования рынков развивающихся стран, проанализированы деятельность и роль национальных ТНК быстрорастущих экономик. Определены отличительные особенности корпораций региона, приоритеты развития конкурентных преимуществ и условия вовлечения их в мировую экономику.

**РЕЗЮМЕ**

У статті розглянуті умови функціонування ринків країн, що розвиваються, проаналізовані діяльність та роль національних ТНК швидкозростаючих економік. Визначено відмінності корпораций регіону, пріоритети розвитку конкурентних переваг та умови залучення їх у світову економіку.

**SUMMARY**

The article describes the conditions for the functioning of markets in developing countries, analyzes the activities and the role of national TNCs in fast growing economies. It is also defined the peculiarities of the region's corporations, the priorities of competitive advantages and conditions of their involvement in the global economy.

**СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:**

1. Companies on the Move Rising Stars from Rapidly Developing Economies Are Reshaping Global Industries. 2011 BCG Global Challengers Report.
2. Global Intelligence Alliance, Business Perspectives on Emerging Markets 2012 – 2017 Survey
3. <http://unctad.org/en/Pages/Statistics.aspx>
4. <http://en.rian.ru/infographics/20110414/163528029.html> - World's most rapidly developing countries
5. <http://www.rusmet.ru> - Глобальный вызов транснациональных корпораций, Владимир Самофалов

УДК 331.107

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОФСПІЛОК ЯК ФАКТОР СТАНОВЛЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ**

Шемяков О. Д., к. держ. упр., голова Донецької обласної організації профспілки «Радіоелектронмаш» України

*Постановка проблеми.* Сучасний етап інноваційного розвитку економіки України характеризується поширенням процесів гуманізації, у зв'язку з чим стає зрозумілим, що найбільш важливим та цінним ресурсом становлення і подальшого розвитку виробничої демократії є фактор ефективної взаємодії між суб'єктами соціально-трудова відносин (СТВ). В сучасних умовах розвитку українського суспільства якість зазначеної взаємодії між такими соціальними групами як роботодавці і наймані працівники набуває вагомое значення.

Взаємодію зазначених суб'єктів слід розглядати як об'єктивну необхідність. Тобто, це реальність, що існує хоча б тому, що зазначені соціальні групи людей приречені на співіснування. Зауважимо, що інтереси найманих працівників у зазначеному процесі взаємодії, представляють профспілки, від обізнаності представників яких залежить досягнення на тільки соціально-економічної стабільності на виробничому рівні, а й подальший розвиток виробничої демократії.

Формування обізнаності представників найманих працівників, які представляють собою кадровий потенціал профспілок, відбувається під впливом різноманітних факторів, головним із яких є якість навчання. Усвідомлення значення цього фактору є неможливим без оптимізації діючої системи підготовки профспілкових працівників і профспілкового активу, що суттєво впливає на демократизацію взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин.

Проте, як показує аналіз дієвості профспілок частина профспілкових кадрів виявилася не готова до роботи в умовах ринкової системи господарювання [1-3] і потребує ретельного вивчення чинників, що спричиняють виникнення зазначеної проблеми.

*Мета статті.* Використовуючи узагальнення світової і національної практики взаємодії представницьких органів суб'єктів соціально-трудова відносин, на прикладі Донецької області, визначити концептуальні основи розвитку кадрового потенціалу профспілок як фактору становлення виробничої демократії.

*Результати дослідження.* Процеси, що почали відбуватися у зв'язку переведенням народногосподарського комплексу держави на нові умови господарювання, базовим принципом яких є багатокладність економіки, змінили систему цінностей і характер взаємовідносин між роботодавцями і найманим працівниками, що призвело до виникнення великої кількості розбіжностей інтересів між ними і, які дестабілізували суспільство. Перед країною стало питання, знайти шлях який би дозволив цивілізованими методом здійснювати пошук компромісних рішень, що задовольнили б конфліктуючі сторони.

Безумовно, що на виробничому рівні, соціальні, економічні, психологічні та правові аспекти взаємодії індивідів і соціальних груп породжують соціально-трудові відносини, які виникають у процесі трудової діяльності, а їхніми суб'єктами виступають роботодавці та наймані працівники. До того ж, щоб вирішити проблему виникаючих суперечностей, представники зазначених суб'єктів повинні мати необхідні навички і уміння до колективного вироблення і ухвалення виражених рішень, а також гнучкого реагування на ситуацію, що постійно змінюється, в питаннях соціально-трудових відносин.

Оскільки профспілки, в сучасних умовах розвитку українського суспільства, переважно представляють інтереси найманих працівників, які є одним із суб'єктів соціально-трудових відносин, то від рівня підготовленості їх кадрового потенціалу суттєво залежить чи буде досягнута соціально-економічна стабільність на виробничому рівні.

Вирішення практично всіх питань, які виникають у зв'язку з взаємодією працівників і роботодавців залежить від якісної підготовки кадрового складу профспілкових представників, які в переговорному процесі представляють їх інтереси. Якісна підготовка - це перш за все орієнтація на ефективність як основний критерій дієвості профспілок при відстоюванні інтересів людини праці [4].

Особливо на виробничому рівні, в умовах ринкової системи господарювання, від профспілкових активістів і рядових членів профспілок потрібно не лише переосмислення своєї ролі і місця в розвитку економіки підприємства, але і пошук нових форм і методів захисту інтересів трудящих. Тому має велике значення вирішення проблеми якісної підготовки профкадрів і профативу.

Від стану кадрового потенціалу багато в чому залежать результати діяльності профспілок у площині захисту соціально-трудових прав і інтересів працівників, їх ефективність, підвищення профспілкового авторитету в трудових колективах і впливу в суспільстві [1].

Реальність яка склалася за останні роки, зміна пріоритетних напрямів в діяльності профспілок зажадали і нових підходів щодо формування кадрового складу профспілкових працівників Донецької області.

Не секрет, що від стану кадрового потенціалу у великій мірі залежать результати діяльності профспілок щодо захисту соціально-трудових прав працівників, в також підвищення авторитету масової громадської організації в трудових колективах, та бажаного впливу в суспільстві. Так, на прикладі Донецької області можна відслідкувати ті зміни, що відбулися за останні роки в діяльності профспілкового руху.

Станом на сьогоднішній день, профспілкове об'єднання Донецької області (Донецька облпрофрада) представляє і захищає інтереси більше 1 млн. членів профспілок, які об'єднанні у 6234 первинних профспілкових організацій, в штаті яких працює 970 штатних працівників, та 42 обласних (територіальних) галузевих організацій профспілок у яких працює 130 штатних працівників [5].

Розглядаючи роль профспілок як одну із сторін, що повинна забезпечити баланс інтересів між суб'єктами соціально-трудових відносин слід відмітити, що до зміни системи господарювання їхня діяльність була пристосована до роботи в умовах планової економіки, яка діяла в Радянській Україні після жовтневої революції і, господарська структура, якої будувалася у відповідності до галузевого підходу. Наряду з таким підходом було сформовано і організаційну структуру профспілок та їх об'єднань В сучасній ринковій економіці галузевий підхід щодо господарювання було реформовано в систему напрямків і видів економічної діяльності, згідно до яких господарюючі суб'єкти здійснюють свої функції. Але профспілки не трансформували свою організаційну структуру, не оптимізували систему підготовки профспілкових кадрів у відповідності до ринкових умов господарювання і продовжують діяти згідно застарілих напрацювань в умовах планової економіки.

Безумовно, такий підхід, негативно позначився на їх діяльності в частині представництва і захисту інтересів найманих працівників, що призвело до виникнення процесу втрати довіри найманих працівників до діючих профспілкових органів.

Так, за результатами опитування, яке було проведено Українським інститутом соціальних досліджень ім. О. Яременка, рівень довіри до профспілок має негативний характер (табл. 1) [6].

Таблиця 1.

Рівень довіри громадян до профспілок

Період часу (рік)	Результати опитування громадян (%)					
	січень	березень	червень	вересень	грудень	Разом по року
2005					-18,1	-18,1
2006	-19,7			-22,5	-17,1	-19,8
2007		-23,6	-22		-14,5	-20,0
2008					-23,5	-23,5
2009				-29,3	-26,5	-27,9
2010					-23,5	-23,5
2012					-21,3	-21,3

Знадто низьким він був у 2009 році і дорівнював – «-27,9%» (рис. 1).

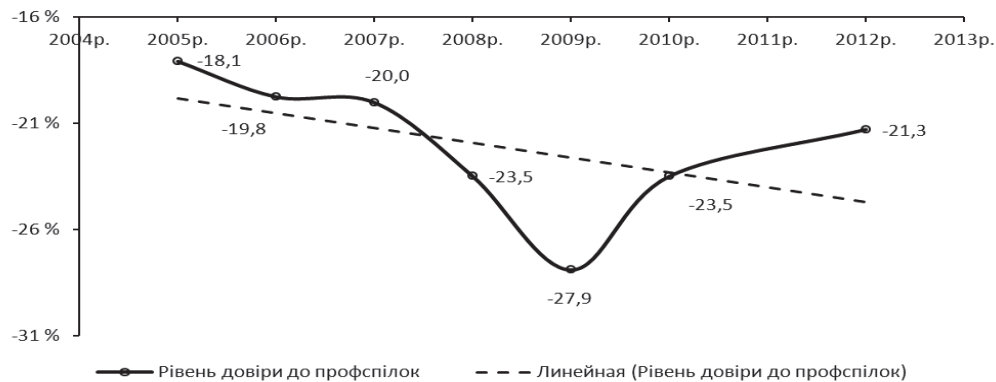


Рис. 1. Динаміка рівня довіри громадян до профспілок в Україні

Водночас з падінням довіри громадян до профспілок сформувалася стійка тенденція їх відчуження від найманих працівників, яка суттєво вплинула на мотивацію профспілкового членства, що призвело до скорочення, як кількості членів профспілок, так і чисельності профспілкових організацій. Як показують звіти профспілкових організацій [5, 7], за роки незалежності, динаміка зміни кількості членів профспілок та чисельності первинних профспілкових організацій, які об'єднує Донецька облпрофрада набула негативну тенденцію (табл.2, рис. 2)

Таблиця 2

Динаміка зміни кількості членів профспілок та чисельності первинних профспілкових організацій які об'єднує Донецька облпрофрада

Період часу (рік) сВис Вчен Рганом на 01.01	Кількість первинних профспілкових організацій (один.)	Кількість членів профспілок (т. осіб)
1995	11981	2317,3
1996	9634	2000,1
1997	9456	1893,5
1998	9483	1791,6
1999	9293	1718,5
2000	8936	1598,9
2001	8722	1519,5
2002	8469	1461,7
2003	8074	1419,9
2004	7923	1374,0
2005	7625	1345,3
2006	7371	1264,3
2007	7022	1217,8
2008	6592	1151,9
2009	6733	1068,9
2010	6415	1064,4
2011	6234	1014,8

Із таблиці 2 видно, що кількість членів профспілок станом на 1 січня 2011 року у відповідності з 1995 роком зменшилася більш ніж у два рази.



Рис. 2. Динаміка зміни кількості первинних профспілкових організацій у профспілковому об'єднанні Донецької області.

Таким чином, можна зробити висновок, що оскільки спостерігається відтік членів профспілок стан якості кадрового потенціалу профспілок Донецької області, в частині представництва і захисту інтересів найманих працівників не є задовільним і спонукає профспілкові органи до пошуку нових підходів, які б змінили ситуацію на краще.

На наш погляд підвищення якості кадрового потенціалу профспілок можна забезпечити використовуючи концептуальний підхід, який у подальшому дозволить сформувати систему поглядів і розуміння вирішення наявної проблеми.

Отже, враховуючи накопичену практику діяльності профспілок і їх об'єднань, для вирішення зазначеної проблеми можна запропонувати концептуальні основи розвитку кадрового потенціалу профспілок Донеччини, які представляють собою систему основних напрямів в області формування і підготовки кадрового потенціалу:

**Цілі.**

Формування єдиної кадрової політики профспілок області.

Підвищення якості кадрового потенціалу профспілок області що забезпечує придбання компетенцій, навиків і умінь необхідних при відстоювання інтересів членів профспілок.

**Основні принципи підготовки кадрового потенціалу.**

Принцип зв'язку теорії з практикою.

Принцип контекстуального навчання дорослих.

**Основні напрями, що забезпечують реалізацію намічених цілей.**

Вдосконалення організаційної структури профспілок області.  
 Оптимізація системи підготовки профспілкових кадрів і активу, що діє.  
 Фінансове забезпечення підготовки профспілкових кадрів і активу.  
 Інформаційне забезпечення кадрової роботи.  
 Постійний моніторинг дієвості профспілок при відстоюванні інтересів людини праці і виробітку пропозицій, що корегують застосування форм і методів щодо підвищення якості підготовки профспілкових кадрів і активу.

**Механізми реалізації.**

Формування єдиної системи кадрової роботи в членських організаціях облпрофради і її структурних підрозділів.  
 Створення фонду навчання профспілкових кадрів і активу профспілок Донецької області.  
 Удосконалення нормативних документів, які сприяють підвищенню ефективності кадрового забезпечення профспілок Донецької області.  
 Створення методичної і практичної бази підвищення ефективності профспілкових кадрів і активу профспілок Донецької області.  
 Створення банку обміну досвідом досягнення кінцевих результатів прийнятих рішень.  
 Створення оптимальних соціальних, ідеологічних і матеріальних умов для ефективного використання індивідуальних якостей і здібностей профспілкового працівника і профспілкового активіста в колективній роботі.  
 Формування кадрового резерву і робота з ним.

**Висновки:**

Концептуальні основи розвитку кадрового потенціалу профспілок Донецької області ґрунтуються на накопиченому світовому і національному досвіді взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин і є фактором, що сприяє подальшому розвитку виробничої демократії.

Реалізація Концептуальних основ:

створює умови щодо більш ефективного розвитку профспілкового руху в області;  
 підвищує рівень організаційної єдності, впливу і ролі професійних спілок в суспільстві;  
 посилює ефективність діяльності профспілок у площині захисту соціально-економічних і трудових прав та інтересів всіх найманих працівників;  
 забезпечує застосування інноваційних форм і методів щодо підготовки кадрового потенціалу профспілок.

**РЕЗЮМЕ**

У статті, на прикладі Донецької області, визначено концептуальні основи розвитку кадрового потенціалу профспілок як фактору становлення виробничої демократії

**Ключові слова:** виробнича демократія, якість навчання

**РЕЗЮМЕ**

В статье, на примере Донецкой области, определены концептуальные основы развития кадрового потенциала профсоюзов как фактору становления производственной демократии

**Ключевые слова:** производственная демократия, качество обучения.

**SUMMARY**

In the article, on the example of the Donetsk area, certainly conceptual bases of development of skilled potential of trade unions as to the factor of becoming of production democracy

**Key words:** production democracy, teaching quality.

**СПИСОК ДЖЕРЕЛ:**

1. Шемяков О.Д. Проблемы становления представительских органов сторін соціально-трудова відносин / О.Д. Шемяков // Вісник Академії праці і соціальних Відносин ФПУ: наук. зб. – Київ: АПСВ – №.1/2011, серія "Право та державне управління". – С. 11-20.
2. Шемяков О.Д. Роль профспілок у становленні механізму державного управління соціальним діалогом / О.Д. Шемяков // Грані історії: зб. наук. праць, – Горлівка: Видавництво, ГДПШМ, 2011. - С.77-89.
3. Овинников В.И. Итоги 15-летней деятельности. Новая веха - «К эффективному профдвижению через непрерывное обучение». \ В.И. Овинников. Донецк, 2012. - 29 с. - Исторический очерк. Учебный центр облсовпрофа. [Электронный ресурс] / Донецкий облсовпроф. - Режим доступа: [http://www.osps.dn.ua/index.php?option=menu&task=open& menu\\_id=&type=1&content\\_id=1318](http://www.osps.dn.ua/index.php?option=menu&task=open& menu_id=&type=1&content_id=1318).
4. Шемяков О.Д. Удосконалення системи підготовки менеджерів як чинник успішного людського розвитку. // Теорія і практика розвитку людського потенціалу на сучасному етапі: Міжнародна науково-практична конференція вчених, студентів і практиків / Гол. Ред.. В.В. Шконда. –Донецьк: Норд-прес, 2012. – С. 70-74.
5. Зведені статистичні дані всеукраїнських профспілок за 2011 рік. Постанова президії Федерації профспілок України, Київ, 2011 р. - 42 с.
6. Моніторинг громадської думки: березень 2012 р. Київ, [Электронный ресурс] / Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка – Режим доступа: [http://www.uisr.org.ua/img/upload/files/ Stok/PR\\_SMC&UISR\\_March-1\\_2012.pdf](http://www.uisr.org.ua/img/upload/files/ Stok/PR_SMC&UISR_March-1_2012.pdf)
7. Аналіз діяльності ФПУ між IV і V з'їздами. / Зб. ФПУ: Від з'їзду до з'їзду. – К. : Профінформ ФПУ, 2006. – 175 с.

УДК 339.543:656.037

**МОДЕЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ СОЗДАНИЯ ТАМОЖЕННОГО СОЮЗА**

*Шпак Н.Г.*, старший преподаватель кафедры «Организация таможенного контроля на транспорте» Одесского национального морского университета

**Постановка проблемы.** К числу важнейших процессов, которые определяют современное мировое хозяйство, относится международная экономическая интеграция. Одной из ее форм является таможенный союз, как межгосударственное соглашение между двумя (и более) странами об установлении общего внешнего тарифа и отмене ограничений на торговлю для членов союза.

На сегодняшний день определение условий целесообразности создания таможенных союзов является важной научной и практической проблемой.

**Обзор последних исследований и публикаций.** Описание условий и преимуществ создания таможенных союзов приведено во многих публикациях по политической экономии, экономической теории, международной экономике, например, в [1-3]. Согласно теории таможенного союза, описанной в [4], его создание является важным условием на пути достижения высокого уровня социально-экономического развития государств.