

makroekonomichnoi nestabil'nosti v systemi modelej ekonomichnoho rozvytku: kolekt. monohr. [Factors of macroeconomic instability in the system of models of economic development], NAN Ukrainy, In-t ekonomiky ta prohnozuvannia, Kyiv, Ukraine.

2. Granberg, A. G. Suslov, V. I. and Suspicyan, S. A. (2007) *Mnogoregional'nye sistemy: jekonomiko-matematicheskoe issledovanie* [Multi-regional systems: economic and mathematical research], Sibirskoe nauchnoe Izdatel'stvo, Novosibirsk, Russia.

3. Suspicyan, S. A. (2010), *Optimizacija territorial'nyh sistem* [Optimization of territorial systems], IJeOPP SO RAN, Novosibirsk, Russia.

4. Sukhorukov, A. I. and Kharazishvili, Yu. M. (2012), *Modeliuvannia ta prohnozuvannia sotsial'no-ekonomichnoho rozvytku rehioniv Ukrainy: monohrafiia* [Modeling and

forecasting of socio-economic development of regions of Ukraine], NISD, Kyiv, Ukraine.

5. Osypov, V. M., Parasiuk, I. L. and Vorozhejkin, O. O. (2012), "The role of foresight in the management of the subregion", *Ekonomichni innovatsii*, iss. 7, pp. 197–205.

6. Fedulova, L. I. (2012), "Conceptual model of Ukraine's innovation strategy", *Ekonomika i prohnozuvannia*, vol. 1, pp. 87–100.

7. Fedulova, L. I. (2008), "Forecasting technological development of industries", *Ekonomika i prohnozuvannia*, vol. 1, pp. 9–29.

8. Kinen, M. (2009), "Technological Foresight", *Forsajt*, vol. 3, pp. 60–67.

9. Kyfiak, V. F. (2011), "Theoretical bases of scenario forecasting of social and economic development of the border region", *Aktual'ni problemy ekonomiky*, vol. 7, pp. 214–222.

УДК 331.28

Цимбалюк С. О.

ІННОВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ НА ЗАСАДАХ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Обґрунтовано необхідність удосконалення організаційно-економічного механізму визначення основних параметрів заробітної плати з метою забезпечення гідної оплати праці. Сформульовано інноваційні механізми форму-

вання політики трудових доходів на засадах гідної праці.

Ключові слова: *трудові доходи, політика трудових доходів, гідна праця, гідна оплата праці.*

Tsybalyuk S. O.

INNOVATIVE MECHANISMS OF LABOUR INCOME POLICY FORMING ON THE PRINCIPALS OF DECENT WORK

The necessity of improvement of organizational-economic mechanism of labour remuneration basic parameters in order to providing of implementation of decent labour remuneration has been proved. Innovative mechanisms of labour income policy forming on the principals of decent work have been defined.

Keywords: *labour income, labour income policy, decent work, decent labour remuneration.*

Вступ. Аналіз політики трудових доходів в Україні засвідчив наявність низки негативних явищ і тенденцій, зокрема низького рівня заробітної плати, незадовільної структури та диференціації доходів найманих працівників, несправедливості в оплаті праці, низького рівня розвитку соціального партнерства. Наявна політика трудових доходів призводить до асиметрій у розподілі створених благ, загострення

суперечностей між найманими працівниками та роботодавцями, поглиблення соціальної нерівності, зниження престижності праці й заінтересованості персоналу в її результатах.

Неефективність політики трудових доходів та недосконалість інституціональних засад обумовлюють потребу в розробці організаційно-економічного механізму визначення основних параметрів заробітної плати, який забезпечуватиме гідний рівень винагороди, справедливий розподіл граничного продукту між власником і найманим працівником, своєчасну виплату й об'єктивну диференціацію заробітної плати та прозорість політики оплати праці.

Постановка завдання. Дослідженням питань гідної оплати праці, політики трудових доходів, організації заробітної плати займалися вчені: М. Армстронг [9], М. Ведерніков [1], Н. Волгін [2], О. Грішнова [3], А. Колот [4,

5], Г. Куліков [4], В. Лагутін [6], Дж. Мілкович [10], Т. Перегудова [7], Р. Хендерсон [8] та ін.

Незважаючи на постійний науковий дискурс питань гідної оплати праці серед науковців, а також підвищений інтерес до цієї проблематики з боку державних органів влади, політичних діячів, концепт гідної оплати праці залишається малодослідженим, потребують опрацювання інноваційні механізми формування політики трудових доходів на засадах гідної праці.

Метою дослідження є висвітлення інноваційних механізмів формування політики трудових доходів на засадах гідної праці.

Результати. Організаційно-економічний механізм визначення основних параметрів заробітної плати має ґрунтуватися на задіянні ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також використанні інноваційних підходів й інструментів формування різних складових винагороди за працю.

Одним з ключових факторів формування політики трудових доходів на засадах гідної оплати праці є *розвиток інституціонального середовища*. Соціальними та правовими новаціями у цій сфері мають стати:

1) Модернізація й підвищення дієвості соціальних стандартів у політиці доходів:

- розроблення нового інструментарію визначення прожиткового мінімуму, орієнтованого на забезпечення гідного рівня життя (а не просте відтворення робочої сили) й забезпечення відповідності цього соціального індикатора реальній вартості споживчого кошика. Включення до цього набору витрат на навчання, лікування, оздоровлення, відпочинок, а також витрат, пов'язаних з утриманням і навчанням непрацездатних членів родини відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» та ст. 9 Закону України «Про оплату праці»;

- зобов'язання органів місцевого самоврядування обчислення та затвердження регіональних прожиткових мінімумів, не нижчих від установленого Кабінетом Міністрів України, й на їх основі визначення мінімальної заробітної плати в регіоні. Такі регіональні соціальні стандарти мають бути передбачені територіальними угодами й обов'язковими для використання для всіх підприємств небюджетного сектору економіки, зареєстрованих у відповідному регіоні.

2) Перебудова та наповнення новим інструментарієм чинних механізмів регулювання

доходів, насамперед системи оподаткування доходів фізичних осіб, зокрема запровадження прогресивної шкали диференціації ставки податку з доходів фізичних осіб, за одночасного встановлення неоподаткованого мінімуму трудових доходів, що узгоджується з принципом соціальної справедливості й сприятиме зниженню надмірної диференціації доходів громадян.

3) Розроблення дієвих механізмів щодо своєчасної виплати заробітної плати та захисту трудових доходів від зниження купівельної спроможності за умов інфляції та затримок їх виплати:

- удосконалення процедури компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, зокрема скорочення терміну, у разі затримки за який підприємство має виплачувати працівникові компенсацію, від одного календарного місяця до 15 календарних днів;

- удосконалення процедури індексації доходів громадян у частині встановлення розміру доходу, який має підлягати індексації: уся сума доходів для громадян, які одержують доходи в розмірі, що не перевищує розмір середньої заробітної плати в економіці України, а не в межах лише прожиткового мінімуму

Важливим напрямом формування інституціональних засад гідної праці є *реформування оплати праці працівників у бюджетному секторі економіки*. Одним з напрямів реформування оплати праці працівників бюджетної сфери має бути запровадження сучасних підходів до побудови тарифних умов оплати праці, з-поміж яких:

- відмова від жорстких рамок ЄТС, побудова її на гнучких засадах;

- віднесення професій та посад не до розрядів ЄТС, а формування кваліфікаційних груп з оплати праці;

- зменшення кількості розрядів ЄТС і діапазонів розрядів для окремих професій і посад за рахунок формування кваліфікаційних груп з оплати праці на підставі складності робіт;

- опрацювання методики оцінювання посад і робіт для об'єктивного порівняння складності завдань і обов'язків працівників;

- розроблення кваліфікаційних характеристик (професійних стандартів) для тих галузей бюджетної сфери, для яких відповідні випуски Довідника не підготовлені, що дасть змогу порівняти складність завдань і обов'язків працівників, які обіймають різні посади,

й об'єктивніше сформувати кваліфікаційні групи з оплати праці;

- запровадження однакового відносного зростання порозрядних тарифних коефіцієнтів – постійної міжрозрядної різниці;

забезпечення різниці в тарифних ставках і посадових окладах двох суміжних кваліфікаційних груп не менше від 10 %;

- присвоєння кожній кваліфікаційній групі не стабільних тарифних коефіцієнтів, а діапазону (вилки) співвідношень в оплаті праці, використання перехресної побудови діапазонів, що дасть змогу індивідуалізувати заробітну плату, повніше врахувати результати праці працівників, їхнє ставлення до роботи, рівень професіоналізму тощо;

- надання права керівникам бюджетних установ, закладів і організацій розробляти показники, які потрібно враховувати під час визначення конкретного розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника в межах установлених діапазонів. Узгодження основних положень з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників та ін.

Щодо негативних тенденцій, пов'язаних з поглибленням зрівнялівки в оплаті праці працівників різних категорій і професійних груп внаслідок реформування інституту мінімальної заробітної плати, то у зв'язку з ситуацією, що склалася, вважаємо за доцільне зосередити увагу на поступовому підвищенні розміру прожиткового мінімуму, доведенні його, принаймні, до фактичного рівня, який періодично оприлюднювало Міністерство соціальної політики України. Важливим є скорочення розриву між прожитковим мінімумом, який сьогодні виступає відправною точкою для визначення мінімального посадового окладу (тарифної ставки), та мінімальною заробітною платою. Лише за таких умов можливе відновлення міжкваліфікаційних і міжпосадових співвідношень в оплаті праці різних категорій та професійних груп працівників, а отже, забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати.

Важливим напрямом розвитку інституціональних засад формування політики трудових доходів в контексті забезпечення гідної праці має бути *удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці*. Правовими, організаційними та соціальними новаціями у цій сфері мають стати:

- надання угодам різних рівнів статусу нормативних актів, за невиконання основних по-

ложень яких посадові особи мають нести відповідальність згідно з чинним законодавством. З цією метою необхідно поширити норми та положення генеральної, галузевих і територіальних угод на підприємства, які не брали участі в переговорному процесі та їх підписанні. Відповідні зміни мають бути внесені в українське законодавство, зокрема у ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачити, що положення генеральної, галузевої, територіальної угод є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін (а не тільки тих, що підписали угоду). Передбачити також зобов'язання сторін соціально-трудових відносин виконувати рішення, ухвалені тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу. Внести відповідні зміни до ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», у якій передбачити, що такі рішення є обов'язковими для виконання, а не тільки для розгляду;

- регламентація послідовності укладання угод різних рівнів і колективних договорів та часових рамок ведення колективних переговорів. При цьому рекомендуємо передбачити норму щодо укладання угод у році, що передуює року початку їх дії;

- надання профспілкам додаткових прав і повноважень у сфері захисту інтересів найманих працівників, розширення переліку зобов'язань профспілок у системі регулювання соціально-трудових відносин;

- визначення порядку інформування працівників про зміст колективних угод і договорів. Надання можливості ознайомлюватися з основними положеннями галузевих і територіальних угод широкому загалу, усім заінтересованим особам, розміщення угод на сайтах Мінсоцполітики України, Федерації профспілок України;

- визначення на законодавчому рівні чіткого порядку та механізму контролю за виконанням основних положень колективних угод і договорів, а також критеріїв оцінювання рівня виконання соціальними партнерами взятих на себе зобов'язань;

- конкретизація на законодавчому рівні видів відповідальності посадових осіб за порушення законодавства про колективні договори і угоди та невиконання взятих на себе зобов'язань, зокрема, за порушення прав соціальних партнерів під час ведення колективних переговорів, перешкоджання здійсненню контролю за виконанням основних положень

колективних угод різних рівнів і договорів тощо;

- залучення до розроблення змісту колективних угод і договорів кваліфікованих юристів, науковців, фахівців з питань колективно-договірної регулювання;

- формування культури ведення соціального діалогу, поширення ідеології соціальної відповідальності серед соціальних партнерів: держави, роботодавців, найманих працівників, представницьких органів та ін.

Доцільно також передбачити на законодавчому рівні недопущення внесення до генеральної, галузевої, територіальної угод і колективних договорів норм, що погіршують матеріальне становище найманих працівників порівняно з нормами, що містили попередні (раніше чинні) угоди та договори.

Рекомендації щодо *змістовного наповнення колективних угод різних рівнів*:

- уникати практики формування в угодах положень щодо оплати праці загального (неконкретного), а отже, необов'язкового, характеру, формулювати домовленості у вигляді конкретних зобов'язань з визначенням інструментів і механізмів реалізації взятих сторонами на себе зобов'язань, термінів реалізації заходів і програм;

- обмежити практику формулювання норм і положень у вигляді спільних зобов'язань сторін, визначати конкретних відповідальних посадових осіб;

- обмежити практику надання домовленостям рекомендаційного характеру, відмовитися від практики дублювання законодавчих норм без надання найманим працівникам додаткових гарантій;

- узгоджувати положення угод галузевого та територіального рівнів з нормами, передбаченими генеральною угодою, особливо в частині питань оплати праці, які мають бути врегульовані й відображені в галузевих і територіальних угодах відповідно до норм генеральної угоди;

- передбачити колективними угодами різних рівнів і договорами розроблення та реалізацію комплексних програм соціального розвитку працівників.

Важливим напрямом розвитку інституціональних засад формування політики трудових доходів є *посилення участі наукових інститутів* (зокрема за сприянням держави) у розробленні нормативно-правового й науково-методичного забезпечення запровадження інноваційних моделей винагороди за працю.

Пріоритетними напрямками участі наукових інститутів у формуванні політики трудових доходів мають бути:

- проведення наукових досліджень щодо обґрунтування доцільності запровадження на підприємствах інноваційних моделей винагороди за працю, а також підходів до проектування різних складових компенсаційного пакета, нових нестандартних інструментів посилення лояльності працівників, підвищення мотивації, формування соціально відповідального ставлення персоналу до праці та її результатів;

- науково-методичне забезпечення проведення аналізу робіт, оцінювання складності функцій і обов'язків (цінності посад і робіт), установлення науково обґрунтованих міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці, які б забезпечували об'єктивну диференціацію посадових окладів, тарифних ставок і окладів, а отже, справедливості оплати праці;

- науково-методичне обґрунтування доцільності (ефективності) надання найманим працівникам соціального пакета, розроблення рекомендацій щодо вибору підходу до його формування, порядку надання найманим працівникам соціальних виплат і благ, запровадження програм медичного страхування;

- вироблення рекомендацій щодо посилення індивідуалізації заробітної плати, урахування під час розроблення різних складових компенсаційного пакета рівня розвитку у працівників професійно значущих компетенцій (особливо тих характеристик, які сприяють інноваційному розвитку), узгодженості винагороди з індивідуальними та колективними результатами праці та ін.

Трансформаційні процеси, які відбуваються в системі соціально-трудових відносин, у характері та змісті праці, сприяють поширенню практики запровадження *індивідуалізованих умов оплати праці* на основі застосування повноцінних, збалансованих за структурою та розміром виплат і винагород компенсаційних пакетів з урахуванням індивідуально-особистісних характеристик працівників, їх потреб та інтересів, а також ринкової ціни робочої сили. *Процедуру проектування компенсаційного пакета на засадах гідної праці на підприємстві* наведено на рис. 1.

Важливим напрямом формування політики трудових доходів на засадах гідної праці, насамперед на рівні підприємств, установ і організацій, є поширення *індивідуалізації оплати праці найманих працівників* як необхідної умови забезпечення гідного рівня, об'єктивної

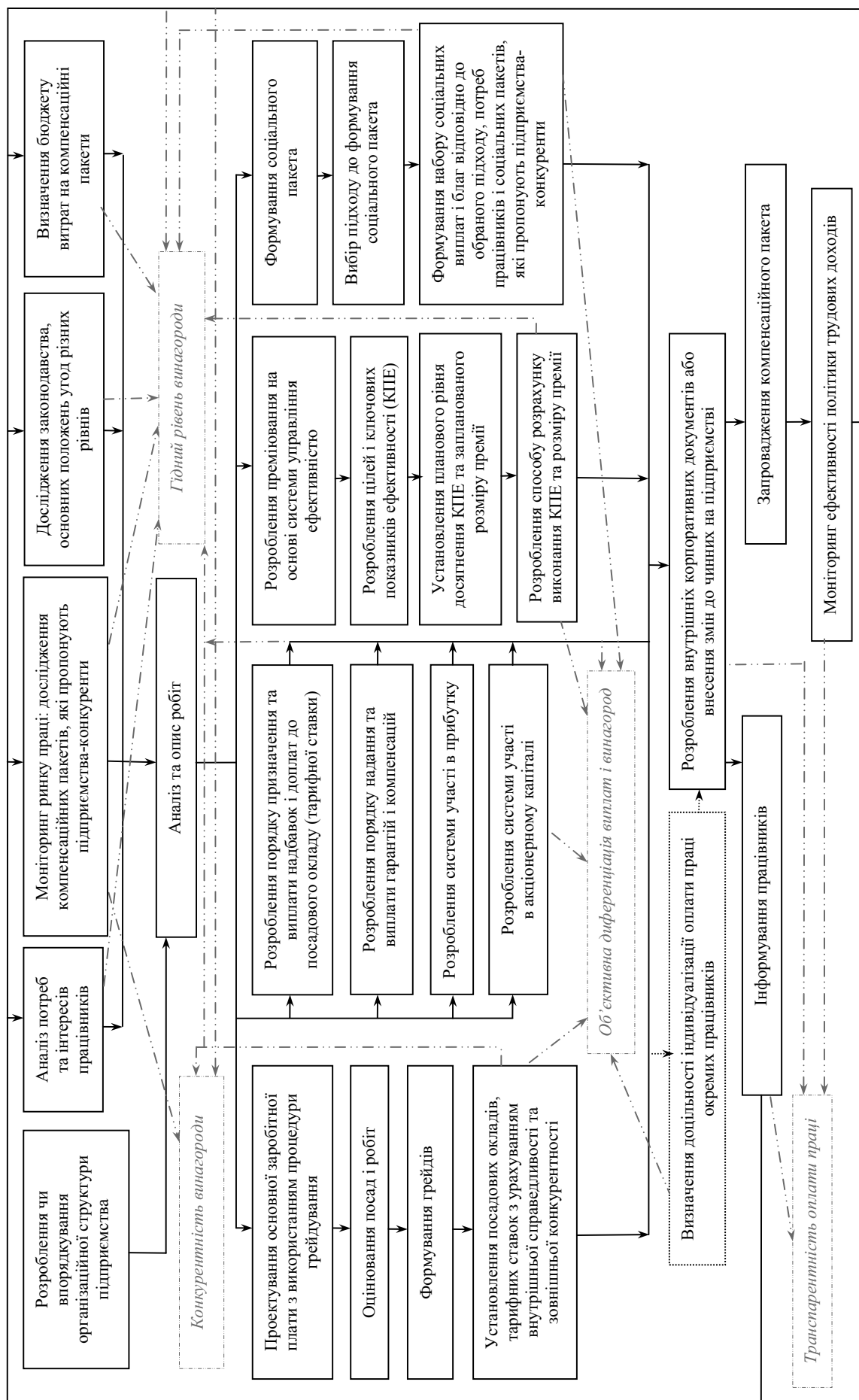


Рис. 1. Процедура проектування компенсаційного пакета на засадах гідної праці

диференціації та конкурентності винагороди за працю. При цьому індивідуалізація може реалізовуватися у двох напрямках:

Перший напрям – це максимальне врахування внеску працівника в результати діяльності підприємства (який визначається цінністю посади/роботи та індивідуальними результатами праці) та його індивідуально-особистісних характеристик (кваліфікації, компетентностей, ставлення до праці тощо) у процесі формування різних складових заробітної плати: основної заробітної плати, надбавок, доплат, премій, одноразових винагород і навіть соціального пакета. Цей напрям індивідуалізації орієнтований на посилення внутрішньої справедливості системи оплати праці.

Другий напрям – це запровадження індивідуалізованих умов оплати праці найманих працівників. На підприємстві можуть діяти як загальні умови оплати праці, так і індивідуалізовані. Загальні умови визначаються внутрішніми нормативними актами. Наявність загальних умов не виключає права під час укладання трудового договору (контракту) роботодавцю чи найманому працівникові запропонувати іншій стороні індивідуалізовані умови оплати праці.

Принциповим питанням індивідуалізації є недопущення ухвалення норм, що погіршують матеріальне становище працівника порівняно з чинним законодавством, колективними угодами та договором, іншими нормативними актами підприємства. У разі відхилення від загальноприйнятих на підприємстві умов усі положення щодо визначення виплат і винагород, їх розміру та порядку надання певному працівникові мають бути встановлені в трудовому договорі (контракті).

Сфера застосування індивідуалізованих умов оплати праці не може поширюватися на всіх працівників. Належним чином розроблений на підприємстві механізм узгодження розміру винагороди зі складністю робіт і кваліфікацією працівників, індивідуальними та колективними результатами праці, рівнем розвитку компетентностей, наявними відхиленнями у змісті та умовах праці від нормальних забезпечує справедливість, гнучкість оплати праці, її об'єктивну диференціацію, виконання виплатами та винагородами мотиваційної, соціальної, відтворювальної, оптимізаційної функцій, що є ключовим у формуванні політики трудових доходів на засадах гідної праці. У зв'язку з цим дальша конкретизація умов оплати праці необхідна лише у виняткових випадках для окремих найманих працівників.

Доцільність індивідуалізації умов оплати праці може визначатися за такими критеріями: інноваційний і творчий характер праці; дефіцит представників окремих категорій і професійних груп на ринку праці; суттєвий вплив індивідуальних результатів праці працівника на результати діяльності підприємства загалом; наявність у працівника виняткових компетентностей, унікальних знань, які забезпечують йому високий рівень конкурентоспроможності на ринку праці, а підприємству, на якому він працює, – значні конкурентні переваги на ринку товарів або послуг тощо.

Використання керівниками підприємств і фахівцями у сфері оплати праці *інноваційних моделей винагороди за працю, а також підходів до проектування різних складових компенсаційного пакета* дасть змогу:

- підвищити гнучкість системи оплати праці та посилити індивідуалізацію в оплаті праці, підвищити залежність винагороди від рівня розвитку компетентностей у працівника, індивідуальних та колективних результатів праці, а отже, забезпечити об'єктивну диференціацію трудових доходів;
- посилити конкурентність системи оплати праці за рахунок врахування кон'юнктури ринку праці під час визначення розміру різних виплат і винагород;
- підвищити задоволеність працівників системою оплати праці завдяки забезпеченню справедливості, прозорості, об'єктивної диференціації винагород, зокрема через оцінювання внеску співробітників у результати діяльності підприємства та узгодження оцінки цього внеску з винагородами, які одержують співробітники;
- підвищити соціальну відповідальність працівників до праці та її результатів, а також стимулювати інноваційну діяльність та ін.

Висновки. Запровадження інноваційних механізмів формування політики трудових доходів, розвиток інституціональних засад дасть змогу сформулювати законодавче, науково-методичне, організаційне забезпечення розроблення ефективної системи оплати праці, що сприятиме узгодженню інтересів основних сторін соціально-трудових відносин, розробленню інноваційних моделей винагороди, забезпечити гідний рівень та об'єктивну диференціацію винагород, посилити їх індивідуалізацію, підвищити прозорість політики оплати праці, справедливість і конкурентність винагороди, а отже, реалізувати основні принципи гідної праці.

Література

1. Вєдєрніков М. Д. Особенности мотивации трудового поведения работников в современных условиях / М. Д. Вєдєрніков, Е. М. Поплавский // Проблемы экономики и менеджмента. – 2013. – № 5 (21). – С. 3–5.
2. Волгин Н. А. Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике / Н. А. Волгин [Электронный ресурс] – http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j.
3. Грішнова О. Особливості оплати праці на підприємствах-монополістах / О. Грішнова, К. Березюк // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 7. – С. 3–8.
4. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська та ін. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
5. Колот А. М. Мотиваційний менеджмент : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2014. – 479 с.
6. Лагутін В. Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці / В. Лагутін // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 16–20.
7. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С. 35–40.
8. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат / Р. Хендерсон. – СПб. : Питер, 2004. – 880 с.
9. Armstrong M. Strategic Reward: Making It Happen / M. Armstrong, D. Brown. – London : Kogan Page, 2006. – 266 p.
10. Milkovich G. T. Compensation / G. T. Milkovich,

J. M. Newman. – 10th edit. – McGraw-Hill/Irwin, 2010. – 712 p.

References

1. Vedernikov M. D. Peculiarities of Motivation of Workers' Labour Behaviour in the Modern Conditions / M. D. Vedernikov, E. M. Poplavskij // Problems of Economics and Management. – 2013. – № 5 (21). – P. 3–5.
2. Volgin N. A. Decent Labour Remuneration as a Condition and Consequence of Decent Work in the Innovative Economy / N. A. Volgin [Electronic source] – http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j.
3. Hrishnova O. Peculiarities of Labour Remuneration at Enterprises- monopolists / O. Hrishnova, K. Berezyuk // Ukraine: Aspects of Labour. – 2012. – № 7. – P. 3–8.
4. Research of Labour Remuneration Problems: Comparative Analysis (Ukraine and EU Countries) : Monograph / A. M. Kolot, H. T. Kulikov, O. M. Poplavs'ka and others. – K. : KNEU, 2008. – 274 p.
5. Kolot A. M. Motivational Management : Textbook / A. M. Kolot, S. O. Tsymbaliuk. – K. : KNEU, 2014. – 479 p.
6. Lahutin V. About Theoretical and Methodological Principles of the Labour Remuneration Research / V. Lahutin // Ukraine: Aspects of Labour. – 2010. – № 3. – P. 16–20.
7. Perehudova T. Social Standards for Decent Labour Remuneration and Abidance Them in Ukraine / T. Perehudova // Ukraine: Aspects of Labour. – 2014. – № 2. – P. 35–40.
8. Henderson R. Compensation Management. Strategy and Tactics of Remuneration and Other Payments Formation / R. Henderson. – SPb. : Piter, 2004. – 880 p.
9. Armstrong M. Strategic Reward: Making It Happen / M. Armstrong, D. Brown. – London : Kogan Page, 2006. – 266 p.

Русин Р. С.

НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ ТА РИЗИК ЯК ОСНОВНІ СКЛАДОВІ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЕКТУ

У статті розглянуто основні методичні підходи до визначення оцінки ефективності інвестиційного проекту з врахуванням невизначеності та ризику, а також означено поняття ризику та невизначеності

для інвестиційного проекту в сучасних умовах.

Ключові слова: інвестиції, проект, інвестиційний проект, оцінка, ефективність, невизначеність, ризик.

Rusyn R. S.

UNCERTAINTY AND RISK AS THE MAIN COMPOSITION EVALUATIONS OF THE INVESTMENT PROJECT EFFICIENCY

The article deals with the main methodical approaches to determining the estimation of the effectiveness of an investment project taking into account uncertainty and risk, as well as the concept of risk and uncertainty for the investment project in modern conditions.

Keywords: investment, project, investment project, estimation, efficiency, uncertainty, risk.

Вступ. Сучасні умови функціонування вітчизняних підприємств супроводжуються постійним оновленням основних фондів,