ДДМА ДГМА DSEA DSMA ДДМА ДГМА DSEA DSMA ДДМА ДГМА DSEA DSMA ДДМА ДГМА DSEA DSMA ДДМА ДГМА DSEA DSMA ДДМА ДГМА DSEA DSMA ДДМА ДГМА DSEA DSMA ДДМА ДГМА DSEA DSMA

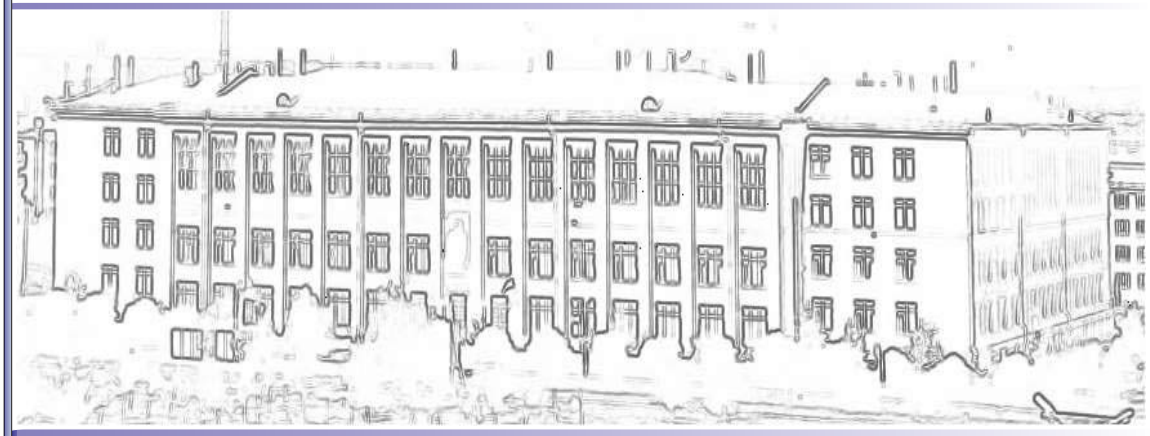
ISSN 1993-8322

КРАМАТОРСЬК
1952

ВІСНИК

Донбаської Державної Машинобудівної Академії

№ 2(12)



2008

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ

ВІСНИК

ДОНБАСЬКОЇ ДЕРЖАВНОЇ МАШИНОБУДІВНОЇ АКАДЕМІЇ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

№ 2 (12) – 2008

Краматорськ

ВІСНИК
Донбаської державної
машинобудівної академії
№2 (12) – 2008
Збірник наукових праць

Засновник
Донбаська державна
машинобудівна академія
Свідоцтво про державну реєстрацію
серія КВ № 9778 від 19.04.2005

HERALD
of the Donbass State
Engineering Academy
№2 (12) – 2008
Collection of science papers

Founder
Donbass State
Engineering Academy
Registration certificate
KB № 9778 dated 19.04.2005

Вісник ДДМА віднесено до переліку **№ 18** фахових видань України з технічних та економічних наук (бюлетень ВАК України № 8, 2006)

Рекомендовано до друку вченою радою Донбаської державної машинобудівної академії (протокол № 9 від 24 квітня 2008 р).

Редакційна колегія: Алієв І. С., д-р техн. наук, проф. (голова редакційної колегії); Клименко Г. П., д-р техн. наук, проф. (заступник голови); Доброносов Ю. К., канд. техн. наук, доц., (відповідальний секретар секції технічних наук); Макаркіна Г. В., канд. екон. наук, доц., (відповідальний секретар секції економічних наук); Авдєєнко А. П., канд. хім. наук, проф.; Бєлкін М. Я., д-р техн. наук, проф.; Булєєв І. П., д-р екон. наук, проф.; Вітлінський В. В., д-р екон. наук, проф.; Вишневський В. П., д-р екон. наук, проф.; Гедрович А. І., д-р техн. наук, проф.; Єськов О. Л., д-р екон. наук, проф., Заблоцький В. К., д-р техн. наук, проф.; Зорі А. А., д-р техн. наук, проф.; Кассов В. Д., д-р техн. наук, проф., Каргін А. А., д-р техн. наук, проф.; Карпенко В. М., канд. техн. наук, проф.; Ковалевський С. В., д-р техн. наук, проф.; Ковальов В. Д., д-р техн. наук, проф.; Ковальов В. Н., д-р екон. наук, проф.; Клименюк Н. Н., д-р екон. наук, проф.; Кравчук Л. В., д-р техн. наук, проф.; Лаптєв О. М., д-р техн. наук, проф.; Міленін А. А., д-р техн. наук, проф. (Польща); Мироненко Є. В., д-р техн. наук, проф.; Носко П. Л., д-р екон. наук, проф.; Панков В. А., д-р екон. наук, проф.; Роганов Л. Л., д-р техн .наук, проф.; Сатонін О. В., д-р техн. наук, проф.; Соколов Л. М., д-р екон. наук, проф.; Скудар Г. М., д-р екон. наук, проф.; Тарасов О. Ф., д-р техн. наук, проф.; Федорінов В. А., канд. техн. наук, проф.; Хричіков В. Є., д-р техн. наук, проф.; Яковлєв С. С., д-р техн. наук, проф. (Росія).

Відповідальний за випуск проф. Єськов О. Л.

У збірнику вміщено статті з різних напрямів економічних наук, які підготовлені професорсько-викладацьким складом, науковими співробітниками, аспірантами, пошукувачами, спеціалістами.

Збірник призначений для наукових та інженерних працівників, аспірантів та студентів.

Статті прорецензовані членами редакційних колегій у галузі «Економічні науки».

Матеріали номера друкуються мовою оригіналу.

ISSN 1993-8322

© Донбаська державна машинобудівна академія, 2008
© Donbass State Engineering Academy, 2008

ЗМІСТ СОДЕРЖАНИЕ CONTENTS

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Амоша О.І., Череватський Д.Ю. Економічні перспективи енергетики України 7

Акимова Е.В., Каменская О.А. Роль нефинансовых составляющих сбалансированной системы показателей в процессе бюджетирования 11

Алтухов П.Л. Развитие информационной системы управления промышленным предприятием с иностранными инвестициями 16

Антипова С.П., Беличенко Н.А. К вопросу соотношения понятий «хозяйственный механизм», «экономический механизм», «внутренний экономический механизм»: единство и различия 20

Беликова Н.В., Волик И.Н. Проблемы финансово-экономического обеспечения стабильного развития предприятий 25

Белопольский Н.Г., Кабиллу Аболмажид Масуд Методические вопросы осуществление концентрации капитала в промышленности Украины 29

Бідак В.Я. Інноваційний розвиток та трудоресурсне забезпечення регіональних суспільних систем 35

Богиня Д.П. Інноваційна праця в умовах трансформації економіки 40

Богиня Л.П., **Чернышева А.А.** Инновационные аспекты интеграции науки и практики в бизнес-образовании 44

Брюховецька Н.Ю., Поставна К.Ю. Дослідження нематеріальних активів як складової інтелектуальних ресурсів машинобудівних підприємств Донецького регіону 47

Булеев И.П., Шевцов С.С. Социальные факторы инвестиционного развития экономики 52

Бунтовський С.Ю. Формування працівників нового типу – важлива передумова реалізації інноваційної стратегії 56

Бурлуцька С.В. Еволюційна складова системи управління працею 60

Бурлуцкий С.В., Нарыжная Л.Д. Динамика потребления и сбережения домашних хозяйств в условиях экономической стратификации 66

Гаврікова А.В. Розрахунок інтегрального показника ліквідності при визначенні кредитоспроможності клієнтів банку 72

Галушко Е.С., Абдураимова Э.Д., Крыхтина Т.И., Галушко С.А. Повышение эффективности инвестиционного потенциала предприятий севастопольского региона 77

Гаршина О.К. Динамика характеристик функции сбережения в трансформационной экономике Украины 82

Дарченко Н.Д., Рижиков В.С. Визначення рейтингів структурних підрозділів підприємства як основа удосконалення мотивації персоналу 86

Денисов В.Т., Авдеева Е.С., Кулаков Д.С. Управленческое решение как важнейший резерв эффективного функционирования предприятия 91

Добыкина Е.К. Трудовой потенциал – стоимостной аспект 97

Єлецьких С.Я., Карабедянц Л.В., Михайличенко Н.М. Аналіз підходів до планування на великому машинобудівному підприємстві (на прикладі ЗАТ «НКМЗ») 102

Іванов Ю.Б., Колесник В.В. Податкові стимули розвитку підприємств 108

Іванова О.Ю. Теоретичні аспекти підтримки й розвитку конкурентних переваг 115

Ковалев В.Н., Атаева Е.А., Фролов В.А. Проблемы оптимизации соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы 121

Ковалевская О.С. Применение кластерного подхода для повышения конкурентоспособности экономических систем 126

Коваленко Г.А., Коваленко В.Е. Приоритеты деятельности городской службы занятости в создании конкурентных преимуществ отечественного рынка труда 130

Козаченко Г.В. Дезорганізація управління підприємством: сутність та характеристики 134

Колот А.М. Трансформація факторів соціально-економічного розвитку на етапі формування економіки знань 140

Корж М. В. Дослідження особливостей розвитку інноваційної діяльності сучасних вітчизняних промислових підприємств 149

Коршунова Г.С. Розвиток державного регулювання в розрізі ефективності інвестиційної стратегії в Україні 155

Коритько Т.Ю. Бюджетная самостоятельность как фактор повышения финансовой устойчивости местных бюджетов 159

Красовский С.С., Половян Н.С. Особенности экономико-экологической системы города 163

Латышева Е.В. Проблемы комплексной оценки экологоориентированных инновационных проектов 168

Лепа Р.М., Філіпішин І.В., Цопа Н.В. Теоретичне забезпечення сталого розвитку підприємств 174

Лукьянченко Н.Д., Пастушенко В.М. Оценка и перспективы реформирования оплаты труда 178

Луцишин І.Я., Садова У.Я., Андрусишин Н.І., Шевченко С.М. Дефіцит кваліфікації робітничих кадрів та проблеми інноваційності розвитку промислових підприємств 183

Макаркіна Г.В., Добридень К.М. Моделювання впливу інвестиційних стратегій на рівень цін галузей промислового регіону 188

Макогон Ю.В., Коваленко Е.О. Исследование современного состояния и перспектив развития транзитного потенциала Украины 192

Масалаб Р.М., Риженкова А. Роль фінансових інновацій у формуванні конкурентоспроможності фондового ринку 198

Мішура В.Б., Пономарьова Л.М. Особливості розвитку сектору домогосподарств у трансформаційній економіці інверсійного типу 203

Никифорова В.А. Анализ современных определений понятия «конкурентоспособность» 208

Ольховская О.Л. Особенности применения стратегического управления в страховой деятельности 214

Останкова Л.А. Формирование стратегии производственного предприятия в условиях конкурентной среды 218

Рекова Н.Ю., Фоміченко І.П. Інформаційно-аналітичні методи оцінки економічної ефективності системи інформаційного забезпечення 222

Решетило В.П. Раціоналізація підприємств як фактор підвищення ефективності їх діяльності 228

Ростовская А.В. Функционально-стоимостной анализ как основа эффективного управления затратами предприятия 234

Семів Г.О. Фактори формування внутрішнього попиту на продукцію нафтопереробної галузі України 241

Семів Л.К. Проблеми підготовки робітничих кадрів для промисловості Львівської області 244

Сендряков В.Г. Формирование системы планово-экономических нормативов на предприятии 250

Симаков К.И. Современные подходы к стратегическому планированию на промышленном предприятии 254

Смирнова И.И. Порядок проведения диагностики состояния мотивации труда персонала на предприятии 259

Сторонянська І.З. Методичні засади оцінки σ-конвергенції економічного розвитку регіонів України 263

Суков Г.С., Іванюта О.В. Взаємозв'язок інноваційно-інвестиційної політики країни і інноваційного менеджменту підприємств 268

Тельнова А.В. Особенности зарубежного менеджмента предприятий и их адаптация на современном отечественном предприятии 272

Тищенко А.Н. Инвестиционная составляющая внешнеэкономических отношений в трансформационных экономиках 276

Ульянов А.Н., Грибкова С.Н. Некоторые особенности экономического обоснования технологических проектов 279

Чумаченко Н.Г., Еськов А.Л. Проблемы трудовой мотивации работников 285

Швець І.Б., Захарова О.В., Шульгіна Т.С. Обґрунтування витрат на професійне навчання та розвиток персоналу в умовах промислового підприємства 290

Шимко О.В., Підгора Є.О. Оптимізація витрат на виробництво в умовах промислового підприємства 296

Яковенко М.Н. Применение методов эконометрического анализа при мотивации труда станочников 300

АННОТАЦИИ 305

АВТОРЫ 326

СОКРАЩЕНИЯ 329

УДК 620.9

Амоша О.І., Череватський Д.Ю.

ЕКОНОМІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ

Історично склалося так, що Україна сформувалася як індустріальна держава з міцним паливно-енергетичним комплексом, у котрому представлені вугле, нафто і газодобувна галузі, трансграничні трубопровідні системи, великий парк електрогенеруючих потужностей.

Історія наклала міцний відбиток і на чинний парк теплових електростанцій (ТЕС). Вони проектувались в базових режимах, тому зараз Україна має велику, але застарілу і неманеврену національну енергосистему. Унікальним є й українське споживання первинних енергоресурсів.

Так, генеруючий парк ТЕС (а він сягає 70% від загальної структури установлених потужностей) проектувався колись на застосування донецького вугілля в якості головного палива, а після певного спаду вугледобутку в Донбасі та розвитку нафтогазових комплексів за межами України, був переорієнтований на розширене використання мазуту, а потім в усе більший мірі – природного газу [3].

В результаті це призвело до того, що Україна, яка є однією з провідних у світі вугільних держав і одночасно сьогодні не належить до світових лідерів з видобування природного газу, стала шостою в світі за питомими показниками споживання газового палива на одиницю валового внутрішнього продукту (ВВП) [1].

У той же час через брак вуглеводнів простоюють найбільш ефективні й потужні серед усіх ТЕС газомазутні енергоблоки, а в цілому внаслідок дефіциту палива, фізичної зношеності теплова енергетика навантажена тільки на третину, а тому й неефективна, а більшість електроенергії виробляється на атомних станціях [2].

Одночасно, як показує аналіз, наглядним є і зростання питомого паливоспоживання на вугільних енергоблоках ТЕС внаслідок їх зношеності й суттєвого збільшення в балансі органічного палива низькосортної вугільної складової.

Мета статті – показати, зважуючи ресурсні реалії, основні напрямки економічного розвитку енергетики України.

Сьогодні економічна кон'юнктура в Україні не дає підстав для оптимізму щодо розвитку енергетичного сектору вугільної галузі. Це є доречним і відносно ядерної енергетики. Тут в майбутньому з'являться гострі питання щодо обсягів і цін на ринку ядерного палива.

Побудова ж власного комплексу з виробництва ядерного палива в Україні – є складною, тривалою й дуже затратною процедурою. Не менш актуальна є проблема ефективного використання виробленої енергії, бо сучасна економіка України є вельми затратною за споживаннями паливно-енергетичних ресурсів (ПЕР). Вона посідає друге місце у десятці країн з найбільш енергоємним ВВП (рис. 1).

На отримання кожного долару ВВП (як і у Росії), потрібно біля 0,5 кг нафтового еквіваленту (н.е.) енергоресурсів. А як відомо більшість країн, до речі, укладається в норму 0,2 кг н.е. на 1 дол. США.

Таким чином, Україна дістала в спадщину від XX століття парадоксальний ПЕК: велику, але зношену і неманеврену електроенергетику, яка за складом генеруючих потужностей є більш тепловою, а за виробництвом енергії – атомною.

Провідна за світовими мірками вуглевидобувна держава має паливний баланс з превалюванням природного газу, який імпортує.

Національна вугільна галузь перебуває в кризі, вихід з якої потребує великого обсягу інвестицій. Але українська економіка неспроможна швидко на таку підтримку. В Україні є

міцна атомна енергетика, але немає власного закінченого комплексу з виробництва уранового палива. Українська економіка потребує вельми багато енергоресурсів, але використовує їх з низькою ефективністю.

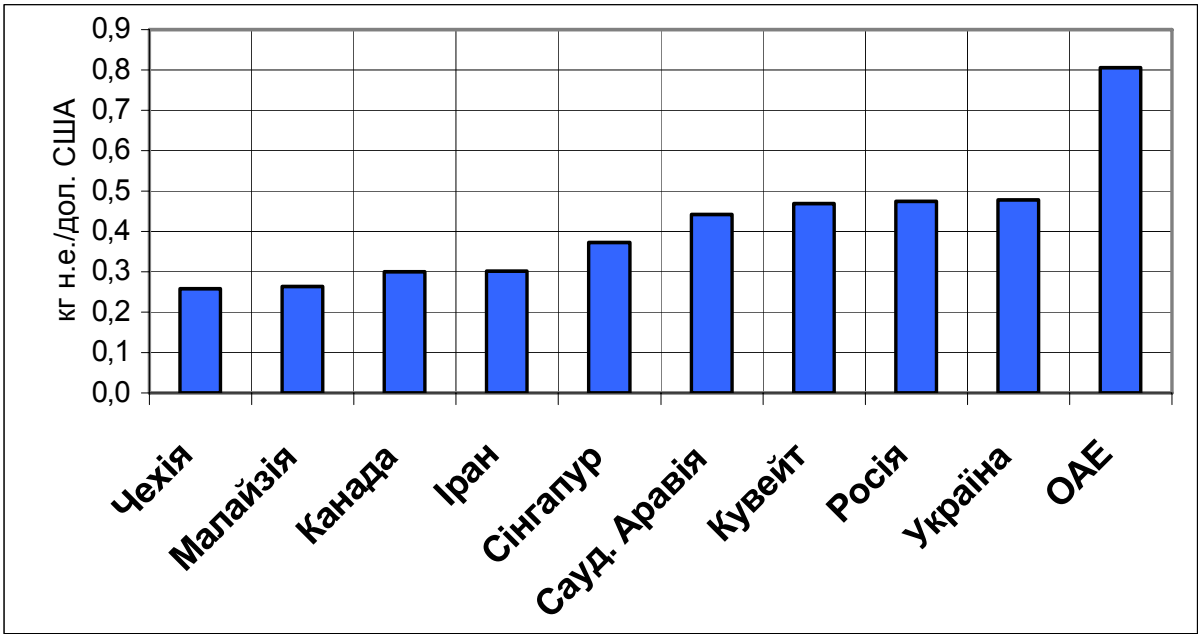


Рис. 1. Десять країн з найбільш енергоємним ВВП

В найближчий час поки що не вплинуть (тобто теплові та електричні) кардинально на стан справ в енергетиці і виробництво електроенергії іншого, альтернативного походження.

Хоча, безсумнівно (і це треба було б окремо освітити), так звана "зелена енергетика", що виробляється з сонячного проміння, енергії падаючої води, вітру й поновлюваних енергетичних джерел буде набирати, як і у світі, подальшого розповсюдження.

Екологічно чисті когенераційні (тобто теплові та електричні) паро газові установки з газифікацією вугілля (ПГУ) й технологією циркулюючого киплячого шару (ЦКШ) створили передумови ренесансу вугільної енергетики. Видобуток метану, як і хімічна переробка вугілля на паливо, зокрема на метанол та синтез-газ, також може в перспективі перетворитися в потужну енергетичну галузь.

У цих умовах важливе значення має реалізація основних положень Енергетичної стратегії України до 2030 року, головними напрямами якої є зменшення енергоємності економіки, посилення енергетичної незалежності країни й забезпечення надійного енергопостачання споживачів.

У той же час, як показують дослідження, найважливішим аспектом розробки на базі стратегії моделі перспективного розвитку національної енергетики треба визнати уточнення в сторону зменшення реальних масштабів виробництва електроенергії. Це може надати відповідь щодо потреб у паливі і розвитку відповідної бази.

Наприклад, сценарій зі споживанням 130 млн. т вугілля (рис. 2), з оглядом на сказане та сучасний стан національного вуглевидобутку, може бути реалізовано тільки через поширене застосування імпорту.

Національна вугільна галузь має бути налаштована на оптимізацію та послідовне перетворення до сукупності великих високотехнологічних рентабельних підприємств, здатних з часом існувати без державної підтримки.

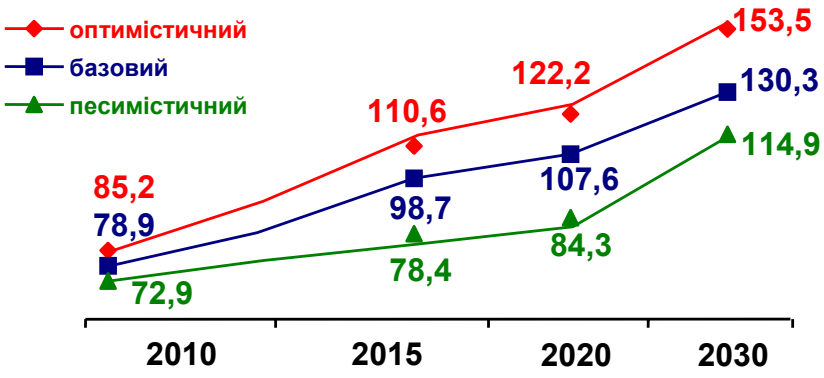


Рис. 2. Прогнозна динаміка споживання вугільної продукції

Складність горно-геологічних умов в Україні не дає підстав і для прогнозування загального зростання потужностей шахт.

Можливим варіантом може стати експансія українських компаній з метою забезпечення паливом своїх підприємств за кордон (Росія, Австралія, ПАР та ін.) з придбанням активів вугільних шахт і розрізів.

Прикладом цьому може бути Рурколе АГ (Німеччина), який створив дочірню компанію RAG Coal International, що володіла у 2002 р. тринадцятьма вугільними підприємствами в США, двома в Австралії й одним у Венесуелі й видобула 70,6 млн.т вугілля.

ВИСНОВКИ

Як було вже показано, зважаючи на ресурсні й економічні реалії, енергетика української держави ще довго не може бути іншою, як "атомно–вугільною".

При тому атомна складова енергетичного сектору економіки повинна бути призначена для функціонування в базовому режимі, а вугільна (теплова) – в маневровому.

Запорукою не тільки розвитку, але й існування української атомної енергетики є створення технологічно закінченого комплексу з виготовлення ядерного палива.

Опорою ж маневрової складової повинні стати модернізовані існуючі ТЕС й установи розподіленої генерації, зокрема, на базі двигунів внутрішнього згоряння, і зі споживанням екологічно чистого водовугільного палива тощо.

Покращання стану теплової енергетики країни потребує раціоналізації використання палива на діючих електростанціях, перш за все, через підвищення якості вугілля і доведення характеристик твердого палива до проектних показників. Це забезпечить можливість суттєвого зменшення частки вуглеводневих видів енергоресурсів (мазуту й природного газу).

Другою характерною рисою моделі розвитку національної енергетики має бути енерго і ресурсозбереження. При цьому значна частка потрібних обсягів електроенергії може бути вироблена завдяки утилізації попутних енергетичних ресурсів, або тих, що утворюються в промисловості як відходи.

Такими, наприклад, є шахтний метан, коксівний газ, високо зольні продукти збагачення. Вугільні шахти здатні стати реальними об'єктами енергетики завдяки оснащенню мало та середньо потужними когенераційними модулями метаноповітряного, вугільного живлення з обладнанням ПГУ, ЦКШ, газотурбінними двигунами, двигунами внутрішнього згоряння тощо. Їх зручно використовувати за базу для пікових газових і гідравлічних електростанцій.

Для збереження палива, як такого, в комунальному секторі й промисловості повинна проводитися політика когенерації з одночасним виробленням як теплової, так і електричної енергії. Створення когенераційних модулів можливе через добудову електрогенеруючих систем в котельнях. Сама система ПЕК підлягає модернізації зі створенням єдиної паливної бази без розподілення на "малу" й "велику" енергетику.

Слід поширювати утилізацію теплових відходів і низько потенційного тепла на підприємствах і в комунальних господарствах. Показово, що в Німеччині перебудову енергетики в цілому було розпочато з наведення порядку у комунальному секторі.

Інвестиційна політика в енергетиці повинна мати на увазі провідну роль держави, особливо щодо організації створення великих паливних і енергетичних об'єктів, залучення недержавних інвестицій як у будівництво нових об'єктів генерації теплової й електричної енергії, так і у видобуток вугілля, нафти, природного газу, шахтного метану; концентрації інвестиційних ресурсів незважаючи на їх походження: будь-то фонди державної підтримки, власні кошти підприємств або приватних інвесторів.

Але треба залишити за державою роль головного інвестора для станцій, що призначені працювати в базовому режимі. На долю ж приватних інвесторів, скоріше, припадають когенераційні модулі малої та середньої потужності в комунальному секторі й на виробництві.

Слід визнати, що найбільш раціональною формою інвестування є капіталовкладення у конкретні інвестиційні проекти. Раціональною може бути форма концесій на об'єктах паливно-енергетичного комплексу.

Наприклад, передача в концесію побудованої за державні кошти електростанції, шахти тощо. Перспективною, особливо в справі створення метановидобувних підприємств, може стати форма угод про розподіл продукції.

З урахуванням специфіки національного підприємництва, великими інвестиційними гравцями можуть стати міжгалузеві комплекси, перш за все ті, що мають вугільне походження. Індустріальний союз Донбасу, АРС, Концерн "ЕНЕРГО" ("Донецьксталь") вже зарекомендували себе впливовими суб'єктами підприємництва, здатними покращити енергетичну й економічну ситуацію не тільки в Донбасі, а і в Україні. Проте залучення недержавних інвесторів потребує зміни чинного законодавства, наприклад, у справах функціонування енергоринку, удосконалення орендних, концесійних форм тощо.

Розвитку підприємницьких ініціатив може сприяти заохочення як недержавних, так і державних компаній до вертикальної інтеграції підприємств.

Найбільш концентрованим проявом інтеграції в енергетиці є технологічні блоки "Шахта-ТЕС" з генеруючими та паливною складовими, що розташовані на одній площі.

Разом з традиційно відомими випадками придбання суб'єктами, що володіють ТЕС, паливно видобувних виробництв (тих самих шахт), реально припустимими мають стати варіанти інвестиційної підтримки або оренди вугільними підприємствами енергоблоків на існуючих електростанціях.

Це буде спонукати постачальників вугілля до покращання його якості, підвищення економічних показників роботи ТЕС. Проте вірогідним є зниження собівартості вуглевидобутку за рахунок зниження вартості електроенергії, що застосовується.

Таким чином, поширення підприємництва в галузях ПЕК є заставою всебічного покращання ситуації в національній енергетиці.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Початок нової енергетики // Енергоринок. – 2008. – №2 (41).*
2. *Ключові завдання енергетики України // Енергоринок. – 2008. – №3 (42).*
3. *http://www.iec-expo.com.ua/exhibitions_det.php3?exhibition_id=59*

УДК 658.15

Акимова Е.В., Каменская О.А.

РОЛЬ НЕФИНАНСОВЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ПРОЦЕССЕ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ

В традиционном понимании процесс бюджетирования предоставляет прогноз развития предприятия на будущий период, который составляется на основе ретроспективного анализа финансового состояния предприятия и оценки влияния различных факторов на основные показатели его деятельности.

Однако динамично развивающиеся в Украине экономические отношения требуют качественно новых форм управления предприятием, тесно связанных с его стратегией. Таким образом, дополнение процесса бюджетирования нефинансовыми составляющими сбалансированной системы показателей (ССП), входящими в состав клиентской и внутренней составляющих, а также составляющей обучения и развития, позволяет увязать систему оперативного управления со стратегическим менеджментом, развивать систему мотивации на основе бюджетирования, интегрируя личные цели сотрудников с целями предприятия.

Большое внимание различным аспектам теории и практики бюджетирования, в том числе в синтезе с нефинансовыми составляющими сбалансированной системы показателей, уделяли в своих работах В. Е. Хруцкий, И. А. Бланк, Е. В. Мягков, Р. С. Каплан и Д. П. Нортон [1-5].

Цель статьи - определение роли нефинансовых составляющих сбалансированной системы показателей в процессе бюджетирования, как одного из инструментов стратегического менеджмента.

Сбалансированная система показателей представляет собой общую концепцию непрерывного совершенствования и преобразования хозяйствующего субъекта.

Цели стратегических инициатив обоснованы при помощи четырех составляющих ССП: финансовая, клиентская, внутренних бизнес-процессов, составляющая обучения и развития, которые взаимодействуют между собой на основе причинно-следственных связей.

Однако, в отличие от финансовой составляющей, показатели которой отражены в бюджетах предприятия, нефинансовые параметры (клиенты, внутренние бизнес-процессы, процессы обучения и развития) являются генерирующей силой сбалансированной системы показателей, которая организовывает оперативную деятельность предприятия в соответствии со стратегией и в конечном итоге трансформируется в финансовые результаты.

Взаимосвязь составляющих ССП, основанная на причинно-следственных отношениях, означает, что показатели групп элементов каждой предыдущей составляющей направлены на достижение целей последующей.

Показатели клиентской составляющей, входящие в каждую из четырех групп элементов по различным параметрам:

- характеристика продукта (цена, качество, доступность, выбор, функциональность);
- взаимоотношения с клиентом (обслуживание, партнерство, быстрое реагирование, личное консультирование);
- послепродажный сервис (удовлетворенность потребителей; гарантия и качество продукта);
- имидж и репутация (брэнд, компетентность, высоко технологичность);
- являются воплощением стратегических целей предприятия в количественные финансовые результаты его деятельности, на основе которых составляется консолидированный бюджет на текущий период времени.

Главной стратегической целью внутренней составляющей ССП является определение видов деятельности для достижения потребностей акционеров, исходя из этого краткосрочная цель – совершенствование существующих операционных процессов. Для достижение целей внутренней составляющей разработаны четыре направления совершенствования процессов производства:

- процесс операционного менеджмента, который состоит из следующих элементов:
  - а) поставки;
  - б) производство;
  - в) распределение ресурсов;
  - г) управление рисками;
- процессы управления клиентами:
  - а) выбор;
  - б) завоевание новых клиентов;
  - в) сохранение клиентской базы;
- инновационные процессы:
  - а) возможности разработки и развития новых продуктов;
  - б) запуск продукта;
  - в) портфель проектов;
- регулирующие и социальные процессы:
  - а) занятость;
  - б) окружающая среда;
  - в) безопасность и здоровье.

Элементы составляющей обучения и развития представлены тремя группами:

- информационный капитал (технологическая инфраструктура, возможности информационных систем, доступность необходимых данных в режиме реального времени);
- человеческий капитал (сохранение кадрового состава, компетентность персонала, благоприятный климат, эффективность работника, участие в принятии решений, уровень помощи и поддержки со стороны коллег, поощрение инициативы и творческого подхода, соответствие личных целей корпоративным);
- организационный капитал (корпоративная культура, лидерство, работа в команде, стратегическое соответствие).

Каждая из представленных групп направлена на реализацию стратегической цели составляющей - обеспечение соответствующей инфраструктурой для достижение всех предыдущих целей предприятия.

Традиционно формирование бюджета связано с определением краткосрочных целей для финансовых показателей (объем продаж, текущие расходы, валовая прибыль, чистая и операционная прибыль, денежный поток и рентабельность инвестиций), что, безусловно, является важным для любого предприятия, но в процессе составления бюджета должны быть учтены нефинансовые параметры деятельности предприятия, которые являются главным инструментом его стратегического развития.

Следующим звеном в цепочке нефинансовых элементов ССП является составляющая внутренних бизнес-процессов, содержащая четыре процесса (операционный, управления клиентами, инновационный и социальный), направленных на совершенствование показателей клиентской составляющей.

Органичное развитие всех четырех процессов позволяет предприятию создать полную стоимостную цепочку внутренних бизнес-процессов и тем самым дополнить бюджетные финансовые показатели характеристиками качества, производительности и временного цикла.

Последним элементом сбалансированной системы, не имеющим количественного выражения, является составляющая обучения и развития, роль которой заключается в достижении совершенства внутренних бизнес-процессов, посредством повышения профессионально-

го уровня работников предприятия, корпоративной культуры и возможностей информационных технологий.

Таким образом, составляющая обучения и развития обеспечивает предприятие соответствующей инфраструктурой для достижения всех предыдущих целей, в том числе и краткосрочных финансовых задач системы бюджетирования, которая рассматривает инвестиции в развитие сотрудников, систем и организационных процессов как затраты отчетного периода.

Следовательно, в рамках двух интегрированных процессов целесообразно определить краткосрочные цели и параметры для потребителей, инноваций, производства, а также соответствие целей на всех уровнях выработанной стратегии.

Если долгосрочные цели в перспективной программе развития предприятия выполняются, то составление краткосрочного бюджета будет заключаться в трансформации стратегических целей в текущий операционный бюджет при помощи нефинансовых показателей ССП.

Механизм трансформации стратегии на операционный уровень при помощи нефинансовых составляющих ССП представлен на рис.1.

Рис. 1. Механизм трансформации стратегии на операционный уровень при помощи нефинансовых составляющих ССП

Трансформация стратегических целей в систему бюджетов происходит при помощи нефинансовых составляющих сбалансированной системы показателей, которые посредством причинно-следственных связей осуществляют своевременную координацию бюджетных показателей, и как следствие, повышение эффективности деятельности предприятия в целом.

В отличие от консолидированного бюджета, который отвечает на вопрос “Что предприятие должно иметь?”, сбалансированная система показателей показывает, как этого достичь.

Выделение целей предприятия в рамках каждой составляющей сбалансированной системы показателей происходит при помощи стратегических карт. Стратегическая карта содержит детализированные данные относительно целей, показателей и их значений в количественном выражении на год или более длительный период. Она представляет собой перечень мероприятий, который предусматривает формулирование не только целевых бюджетных показателей, а также конкретных методов их достижения. Стратегическая карта ЗАО “НКМЗ” в разрезе целей и показателей составляющих ССП приведена в табл. 1.

Таблица 1

Стратегическая карта ЗАО “НКМЗ”

Стратегия	ед. изм.	Цели	Показатели	Параметры	
				план	факт
Финансовая	%	предоставлять оперативную информацию для управления рентабельностью выпускаемой продукции	рентабельность выпускаемой продукции (выполненные заказы)	25	35
	грн./кг.	предоставлять оперативную информацию для эффективного управления материальными затратами	удельная стоимость совокупного владения материальными активами	9,00	8,64
Рыночная	%	увеличивать долю рынка	количество потребителей выпускаемой продукции	4,5	4,0
	чел.	постоянно увеличивать стоимость бренда	количество соискателей -количество кандидатов наук	10 6	7 1
Процессная	%	предоставлять оперативную информацию для оптимизации налоговых платежей	доля налоговых платежей от объема продаж	14	14,6
	%	внедрить почертежный учет фактических затрат	осуществление почертежного учета в соответствии с портфелем заказов	100	0
Обучения и развития	чел.	мотивировать специалистов предприятия на достижение целей	количество специалистов, премированных за внедрение творческих идей	30	20
	шт.	внедрить научную организацию труда	количество предложений по увеличению производительности труда	6	3
	%	создать резерв руководящего состава	-доля специалистов, способных передавать опыт; -доля перспективных специалистов	40 30	25 18
	%	внедрить систему автоматизированной оценки знаний	-доля специалистов, подтвердивших соответствие занимаемой должности	100	99

Стратегическая карта может разрабатываться на период от 3 до 10 лет и учитывает различные условия функционирования предприятия. Нефинансовые показатели целей предприятия охватывают все стороны его деятельности, что является необходимым условием для достижения конечных финансовых результатов.

Трансформация стратегии в систему бюджетов отображает главный принцип успешного функционирования предприятия – перевод стратегии на операционный уровень.

Сбалансированная система показателей является связующим звеном между стратегией и ее реализацией в виде системы бюджетирования.

Финансовая и клиентская составляющие сбалансированной системы показателей - это итоги, которые предприятие намеревается достичь:

- увеличение стоимости для акционеров с помощью роста доходов и повышения эффективности;

- расширение доли предприятия в общих расходах клиента, который достигается сохранением и расширением клиентской базы, удовлетворением потребностей клиента, образованием и лояльностью покупателей.

Финансовая составляющая описывает материальные результаты реализации стратегии с помощью финансовых показателей.

Клиентская – определяет потребительское предложение для целевых клиентов, которые являются необходимым условием, при котором невещественные активы создают стоимость.

Составляющая обучения и развития отображает нематериальные активы (человеческий, информационный и организационный капитал), которые способствуют повышению стоимости предприятия.

Существующие причинно-следственные отношения между всеми составляющими ССП помогают определить главные факторы, которые позволяют достичь оптимальных показателей в процессе бюджетирования.

ВЫВОДЫ

Нефинансовые показатели сбалансированной системы являются отправной точкой нового менеджмента, роль которого заключается в трансформации концепции и стратегии предприятия в плоскость краткосрочных финансовых целей и показателей, которые составляют основу процесса бюджетирования.

Синергизм всех нефинансовых составляющих позволяет согласовать финансовые стратегические цели с годовым распределением ресурсов при помощи бюджетов подразделений предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1.Хруцкий В.Е, Сизова Т.В, Гамаюнов В.В. Внутрифирменное бюджетирование: настольная книга по постановке финансового планирования. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 440с.

2.Бланк И.А. Финансовый менеджмент: Учебный курс. - К. :Ника-Центр, 1999.- 528с.

3.Роберт С. Каплан, Дейвид П. Нортон. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. – 2-е изд., испр. и доп. / Пер. с англ. – М.:ЗАО "Олимп-бизнес", 2004. - 320с.

4.Мягков Е. Бюджетирование на промышленном предприятии: опыт ОАО "Днепроспецсталь"//Бухгалтерский учет и аудит.-К.,2006.–3.– С.23-31.

5.Роберт С. Каплан, Дейвид П. Нортон. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты / Пер. с англ. – М.:ЗАО "Олимп-бизнес", 2005. - 512с.

6.Джонс Э. Деловые финансы /Пер. С англ. под ред.. Н.Н. Барышниковой. – М.: ЗАО "Олимп - Бизнес", 1998. – 416 с.

7.Нечипоренко В. Погляд у майбутнє: Стратегічне планування у страховій компанії // Управленческий учет и бюджетирование.- К., 2008. - 2. – С.63 – 65.

УДК 338.24

Алтухов П.Л.

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ С ИНОСТРАННЫМИ ИНВЕСТИЦИЯМИ

Развитие и совершенствование промышленного предприятия базируется на тщательном и глубоком знании деятельности организации, стремлении к ее оптимизации, что требует проведения исследования в области информационных систем управления.

В последние десятилетия все более явной становится тенденция к распространению принципиально новых явлений и процессов в экономике, выявляются иные факторы экономического развития как на макроуровне, так и на уровне фирм. Основной причиной подобных изменений является начало и развитие «информационной революции», ведущей к становлению новой экономической системы. Происходит замещение машинной техники как главного производственного ресурса индустриальной эпохи информацией, знанием, интеллектом. Растущая автоматизация процессов материального производства позволяет сконцентрировать трудовые усилия на сфере интеллектуального производства, создания информационных продуктов и услуг [1]. Роль информации в деятельности организации невозможно переоценить, и закономерно, что самыми преуспевающими промышленными предприятиями будут те, которые в состоянии быстрее всех собрать и обработать информацию, и на основе ее анализа оперативно принять адекватные сложившимся условиям решения, на базе использования современных информационных технологий.

Это далеко не полный перечень проблем, с которыми приходится сталкиваться многим организациям. Для реализации их существует объективная необходимость в исследованиях, анализе существующего положения, которому уделяли внимание многие современные ученые, такие как Гриненко А.С., Игнатьева А.В., Скрипкин К.Г., Шуть О.Н., [1-3, 5].

Цель статьи – обоснование необходимости сочетания опыта по выбору и развитию информационных систем управления промышленным предприятием с иностранными инвестициями, оценка роли отечественных разработок в данной сфере.

Перенос современных информационных технологий может быть осуществлен в форме инвестиций в предприятия. Особенно интенсивно осуществляется перенос современных технологий, в том числе и информационных, на предприятия с иностранными инвестициями. Это обусловлено, прежде всего, требованиями внешней и внутренней сред предприятия. В том числе, зачастую и директивными общекорпоративными требованиями зарубежной материнской компании.

Так, система управления промышленными предприятиями должна отвечать современным рыночным условиям: обладать высокой гибкостью производства, позволяющей быстро менять ассортимент изделий (услуг). Это обусловлено тем, что жизненный цикл продукции (услуг) стал короче, а разнообразие изделий и объем выпуска разовых партий – больше.

Создание адекватной сложной технологии производства требует:

- совершенно новых форм контроля, организации и разделения труда;
- изменившегося отношения к качеству продукции;
- организации послепродажного обслуживания и дополнительных фирменных услуг;
- учета требований к уровню качества обслуживания потребителей и времени выполнения договоров, которые стали слишком высокими для традиционных производственных систем и механизмов;

- принятия управленческих решений с учетом изменений структуры издержек производства;
- принятия во внимание необходимости учета неопределенности внешней среды.

В целом все вышеперечисленные требования применимы и к информационным системам управления промышленными предприятиями (ИСУПП). ИСУПП подчиняются и системным законам энвироники, так как представляют собой реализацию на промышленном предприятии автоматизированной системы, которая, в частности может активно взаимодействовать и с внешней средой предприятия.

Как подчеркивает Павел Горюнов, директор Hewlett-Packard Consulting, в последние годы развитие информационных систем в России вступает в новую фазу - оно становится частью общей стратегии бизнеса предприятия.

Однако такое изменение роли информационных систем и технологий требует не только управленческой воли (хотя она, безусловно, необходима), но и решения целого ряда сопутствующих проблем. На первом месте, пожалуй, стоят проблемы методологические. Информатизация становится в ряд равноправных проектов, а значит, на всех стадиях планирования и учета рассчитывается и контролируется финансовый результат. Для этого как минимум необходима адекватная методика расчета. Существующие методики, увы, отличаются фрагментарностью, затрагивая лишь отдельные виды информационных систем либо отдельные стадии их жизненного цикла [3].

Наконец, особую и также не решенную на сегодняшний день проблему представляет организация сбора исходных данных. Не менее важна кадровая проблема. Необходимы топ-менеджеры, придающие должное значение информатизации предприятия, и менеджеры среднего звена, реализующие новые методики непосредственно в бизнес-процессах учета и планирования. Вместе с тем на данный момент налицо серьезный дефицит такого рода кадров.

Оптимальным решением для большинства крупных промышленных предприятий с иностранными инвестициями может быть информационная система планирования ресурсов предприятия (Enterprise Resource Planning, ERP), которая обеспечивает автоматизацию бизнес-процессов компании (производства, снабжения, сбыта), а также управленческих функций (планирования, учета, контроля).

Однако статистика внедрений ERP-систем довольно тревожна. Результативность ERP-системы в значительной мере зависит от ее настройки под определенные задачи предприятия. Только правильно спроектированная и настроенная ERP-система действительно «помогает» сделать деятельность компании управляемой и «прозрачной» для руководства компании. Схематично модель большинства ERP-систем описывается следующим образом: в единую базу данных поступают все первичные сведения о деятельности предприятия, и на их основе программа строит различные отчеты, графики, прогнозы, то есть поставляет полноценную аналитическую информацию. Хозяйственные операции регистрируются в системе один раз, и их влияние на результативность работы предприятия можно оценить сразу, получив соответствующий отчет.

Итак, основная ценность ERP-системы заключается в обеспечении информационной интеграции всех функциональных областей деятельности компании. Она помогает осуществлять оперативный контроль всех направлений деятельности предприятия и формирует надежную базу для принятия оптимальных решений на всех уровнях управления, как на текущий момент, так и в долгосрочной перспективе. Руководство оперирует достоверной информацией о финансовом состоянии компании для стратегического планирования и финансово-экономического прогнозирования. Огромный информационный потенциал решения позволяет руководителям проводить комплексный анализ деятельности компании в различных плос-

костях и не только отслеживать результаты, но и контролировать факторы, влияющие на показатели эффективности бизнеса.

Как показывает практическая деятельность по внедрению ИСУПП на промышленных предприятиях можно выделить два подхода к разработке единой информационной корпоративной системы.

Первый - приобретение и внедрение готовой информационной системы у поставщиков мирового уровня. Рынок технологий в сфере информационного обеспечения промышленного предприятия достаточно развит.

Кроме этого, тенденции в согласовании всех элементов управления предприятием, включая управление качеством в данных информационных системах, реализованы на высоком уровне и являются эталоном на мировом рынке. Отвечая всем современным требованиям, приобретение и внедрение передовых информационных технологий является дорогостоящим процессом, как в области затрачиваемых временных, финансовых и других ресурсов.

Например, применительно к уровню крупного завода их стоимость достигает десятков миллионов долларов. Кроме того, они достаточно часто не согласуются с уже существующими на предприятии технологиями и системой управления, не могут полностью учесть специфику производства и функционирования предприятия.

И.Н. Букреев, вице-президент Российской инженерной академии, доктор технических наук, профессор, отмечает, что на Западе проблемы воздействия рыночной среды на промышленные предприятия всегда были естественными условиями существования, для нас же они оказались новыми.

Сегодня рынок предъявляет к промышленному производству требования, действующие во всем мире. В основе этих требований лежат различные международные правила и стандарты (например, стандарты серии ISO), а также рыночные «стандарты де-факто» (например, международная система финансовой отчетности), соблюдение которых является обязательным условием выживаемости в конкурентной борьбе.

Реализацию этих требований обеспечивают современные системы управления. Для того чтобы в короткие сроки освоить западный опыт управления производством, необходимо творчески использовать готовые, уже апробированные практикой системные решения. Эти решения материализованы в основном в программных продуктах западных производителей, годами отрабатывавшихся на предприятиях разного масштаба, в различных странах и сферах производства. И хотя в последние годы на рынке появились и отечественные системы, претендующие на роль управления предприятием, говорить серьезно об их применимости для большинства отечественных предприятий представляется преждевременным [4].

На основании опыта и количества внедрений информационных продуктов, безусловно, лидерство принадлежит зарубежным, а не отечественным разработчикам. Следовательно, можно отметить преимущество первого подхода к выбору информационных систем, над вторым – самостоятельной разработкой информационной системы управления. Поэтому отечественным промышленным предприятиям следует внедрять зарубежные системы автоматизированного управления, дополняя их своими разработками в области информационных систем, или внедрять собственные системы, но с учетом зарубежного опыта по их разработке и внедрению.

В масштабах промышленного предприятия, даже задействовав значительные силы и средства, практически невозможно провести анализ внедрений систем управления промышленными предприятиями за рубежом, не привлекая при этом сторонних разработчиков или консультантов.

Как правило, отдел, занимающийся разработкой автоматизированных систем на промышленном предприятии, не может обеспечить разработку информационного продукта, сравнимого с зарубежными автоматизированными системами управления, созданными крупными специализированными фирмами.

Как правило, зарубежные продукты уже прошли многочисленные апробации и имеют обеспечение своего внедрения и развития на объектах – промышленных предприятиях, в том числе и расположенных на территории, удаленной, в случае транснациональной корпорации от материнской компании.

Тем не менее, российские ученые и специалисты продолжают создавать универсальные системы, отличительная черта которых – минимизация затрат на их приобретение и стремление к учету специфических внешних и внутренних условий функционирования промышленных предприятий.

Например, достаточно интересной является система интеллектуально-информационной поддержки процесса принятия управленческих решений на основе банка бизнес-процессов предприятия. Эта система разработана при участии Гриненко А.С. Сущность интеллектуально-информационной системы, которая включает в себя банк бизнес-процессов предприятия, подсистему функционального и структурного формирования бизнес-процессов, а также подсистему генерации управленческих решений, состоит в способности накапливать и применять опыт экспертов-менеджеров для эффективного управления экономическими объектами. Это снижает общее время создания эффективных управленческих решений [5]. В системе интеллектуально-информационной поддержки заложена идея упрощения внедрения за счет использования уже проработанных на других предприятиях элементов информационной системы.

Данное решение может быть интегрировано в существующую систему управления предприятием, что улучшает характеристики исходной системы управления. Также, на наш взгляд, вышеописанный подход к созданию банка бизнес-процессов предприятия может быть расширен до создания банка управленческих решений по развитию промышленного предприятия с формированием интеллектуальной информационной системы развития промышленного предприятия.

ВЫВОДЫ

Промышленным предприятиям с иностранными инвестициями необходимо сочетать внедрение опыта развития информационных систем на конечном сегменте их функционирования с учетом специфики конкретного национального хозяйства.

При этом, разработки отечественных ученых-исследователей в области экономики, культуры и других элементов внутренней и внешней сред могут значительно повлиять на эффективность развития существующей информационной системы управления предприятием.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шуть О. Н. Информация как экономический ресурс в сб. Экономика России: основные направления совершенствования: Сб. науч. трудов / Под науч. ред. А. В. Бандурина. – М.: Консалтинг XXI век, 2003. – 196 с.

2. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления: Учеб. пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. - 157 с.

3. Скрипкин К.Г. Экономическая эффективность информационных систем. – М.: ДМК Пресс, 2002. – 256 с.

4. Питеркин С.В., Оладов Н.А., Исаев Д.В. Точно вовремя для России. Практика применения ERP-систем. – М.: Альпина Паблишер, 2002. – 368 с.

5. Гриненко А.С. Информационный банк бизнес-процессов предприятия // Сборник научных трудов / Донская государственная академии сервиса. – Шахты, 1999.

УДК 658.5

Антипова С.П., Беличенко Н.А.

К ВОПРОСУ СООТНОШЕНИЯ ПОНЯТИЙ «ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ МЕХАНИЗМ», «ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ», «ВНУТРЕННИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ»: ЕДИНСТВО И РАЗЛИЧИЯ

В условиях развития рыночной экономики, особенно на начальном этапе, когда издержки переходного периода приводят к падению эффективности материального производства, становится актуальной проблема коренного изменения механизма управления экономикой предприятия. Одним из путей решения этой проблемы является усиление воздействия внутрипроизводственных экономических рычагов на конечные результаты работы предприятия, которое возможно, если рыночные экономические отношения, складывающиеся в экономике страны, получат логическое развитие на внутризаводском уровне. Новая система внутрипроизводственных экономических отношений должна прийти на смену формальному внутризаводскому хозяйственному расчету.

К тому же процесс акционирования машиностроительных предприятий коренным образом меняет структуру управления организацией. Дробление предприятия на отдельные заводы-комплексы, состоящие из совокупности цехов, требует инноваций в вопросе совершенствования процесса управления производством на внутризаводском уровне.

Проведение совершенствования внутризаводских отношений возможно по целому ряду направлений, среди которых можно выделить: совершенствование системы финансовых взаиморасчетов и материальных рычагов стимулирования самостоятельных производственных единиц; внедрение новых технологических процессов, обеспечивающих неразрывность цепочки производства продукции при изменении характера кооперационных производственных связей внутри акционерного общества в целом; улучшение качества информационного обслуживания менеджеров, принимающих решения по управлению производством.

Следует отметить, что в период перехода к рыночной экономике в Украине серьезного внимания к этой проблеме не было. Это можно объяснить, с одной стороны, глубоким экономическим кризисом, охватившим многие промышленные предприятия, с другой стороны – дискредитацией внутреннего хозрасчета, формально действующего в административно-командной системе. И в последнее время авторы Н.Г.Грещак, Н.В.Вецепура и др. [1,2,4], работающие в области совершенствования механизма функционирования предприятий, смешивают методы и механизмы экономической деятельности предприятия в целом с механизмами взаимодействия отдельных структурных подразделений.

Вот почему целью этой статьи является исследование сущности таких понятий как хозяйственный механизм, коммерческий расчет и внутриэкономический механизм: их взаимосвязи и взаимодействия и акцентировать внимание специалистов и руководителей предприятий на возможности использования такого фактора совершенствования управления как внутренний экономический механизм предприятия.

Современное предприятие – сложный комплекс составляющих, с разносторонними взаимосвязями – горизонтальными, вертикальными, внутренними, внешними.

Для обеспечения его развития за счет динамичной и скорректированной деятельности используется хозяйственный механизм. Дело в том, что развитие экономики предприятия базируется на объективных экономических законах развития общественного производства. Руководить экономикой на любом организационном уровне – это управлять в производстве так, как требуют экономические законы.

Реально люди имеют дело не с одними экономическими законами (например, законом опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, или законом стоимости), а с формами их проявления и методами использования.

Например, содержание закона стоимости в том, что продукция должна быть реализована по стоимости в соответствии с затратами на ее производство общественно необходимого труда. Но на практике люди имеют дело не с самой стоимостью, а с формой ее проявления – ценой, которая является объективной экономической категорией, отражающей практическое использование закона стоимости. Отсюда возникает потребность в овладении механизмом ценообразования, использовании цен для регулирования экономики. Аналогично используются другие экономические законы.

То есть, хозяйственный механизм – это инструментарий, позволяющий использовать экономические законы и представляющий совокупность разнообразных методов целенеправленного воздействия управляющего субъекта на объект экономического управления.

Состав хозяйственного механизма и способы его реализации представлены на рис. 1.

Центральным в системе хозяйственного механизма является экономический механизм. Экономический механизм предприятия - это целостная функционирующая система организации деятельности предприятия, основанная на определенной форме собственности на средства производства и результатов труда, и использующая экономические интересы как осознание материальной потребности людей, а также комплекс экономических способов, методов, рычагов, нормативов, показателей, посредством которых реализуются объективные экономические законы.

Экономический механизм обеспечивается ресурсным потенциалом предприятия, и в общем понимании хозяйственного механизма – это система организации его хозяйственной деятельности.

Экономический механизм предприятия имеет сложную структуру, а именно:

-механизм формирования и использования капитала (ресурсов);

-механизм управления расходами; механизм управления финансами;

-мотивационный механизм;

- механизм взаимодействия с рынком.

Экономический механизм возможно разделить на:

-организацию общей деятельности предприятия, что должно обеспечивать внешнюю связь и создать соответствующие условия получения дохода. В этом случае принципы экономического механизма вполне определяются особенностями хозяйственного механизма общества (доминирующей формой собственности на средства производства, существующими системами ценообразования, налогообложения, планирования, и тому подобное), что получило название „коммерческий расчет”.

- организацию деятельности отдельных подразделений предприятия, которая направлена на развитие производственных отношений внутри предприятия. Вот почему и принципы его определяются особенностями производственных отношений на предприятии, что получило название „внутренний экономический механизм” или „внутренний хозрасчет”.

Рассмотрим содержание и принципы каждого.

В экономической науке коммерческий расчет рассматривается в двух аспектах:

1) как экономическая категория – это система экономических отношений, возникающих относительно сравнительного измерения расходов и результатов хозяйственной деятельности с целью достижения максимальной прибыли;

2) как метод ведения хозяйства – то есть элемент экономического управления.

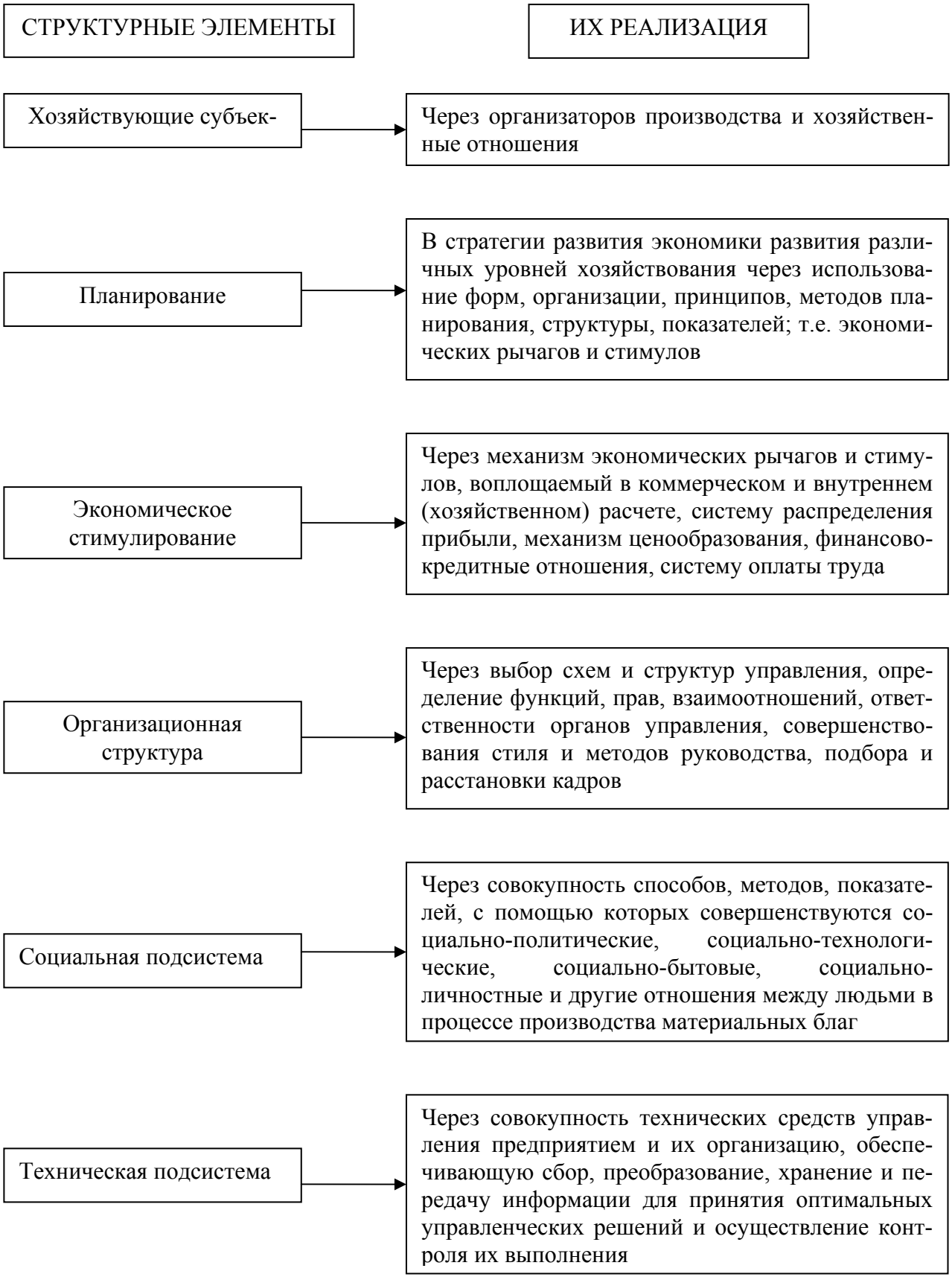


Рис. 1. Состав и формы реализации хозяйственного механизма

Суть коммерческого расчета раскрывается в его принципах, а именно:

- экономическая самостоятельность;
- самоокупаемость и самофинансирование;
- материальная заинтересованность в повышении эффективности хозяйственной деятельности;
- полная экономическая ответственность за результаты работы;
- контроль за деятельностью предприятий со стороны государства и кредитно-финансовой системы.

Полный коммерческий расчет может быть обеспечен лишь при одновременном использовании всех принципов. Игнорирование хотя бы одного из них превращает коммерческий расчет в формальность, как было в административно-командной системе, потому что нарушался принцип хозрасчета – свобода действий. Ведь свобода была в определенных границах, которые устанавливались государством через систему директивных показателей.

Таким образом, коммерческий расчет – это метод ведения хозяйства, который реализует на уровне предприятия товарно-денежные отношения.

На уровне структурных подразделений предприятия функционирует внутренний экономический механизм, который охватывает систему экономических отношений цехов, служб, отделов, участков, бригад, отдельных исполнителей с предприятием в целом и между собой и основан на использовании принципов коммерческого расчета в работе подразделений. Нужно отметить, что употребляются разные термины по поводу этого явления – внутренний экономический механизм, внутрихозяйственный расчет, внутрипроизводственный хозрасчет, корпоративный хозрасчет, но это синонимы одного понятия.

На рис. 2 показано место внутреннего экономического механизма среди других механизмов, которые обеспечивают функционирование предприятия.

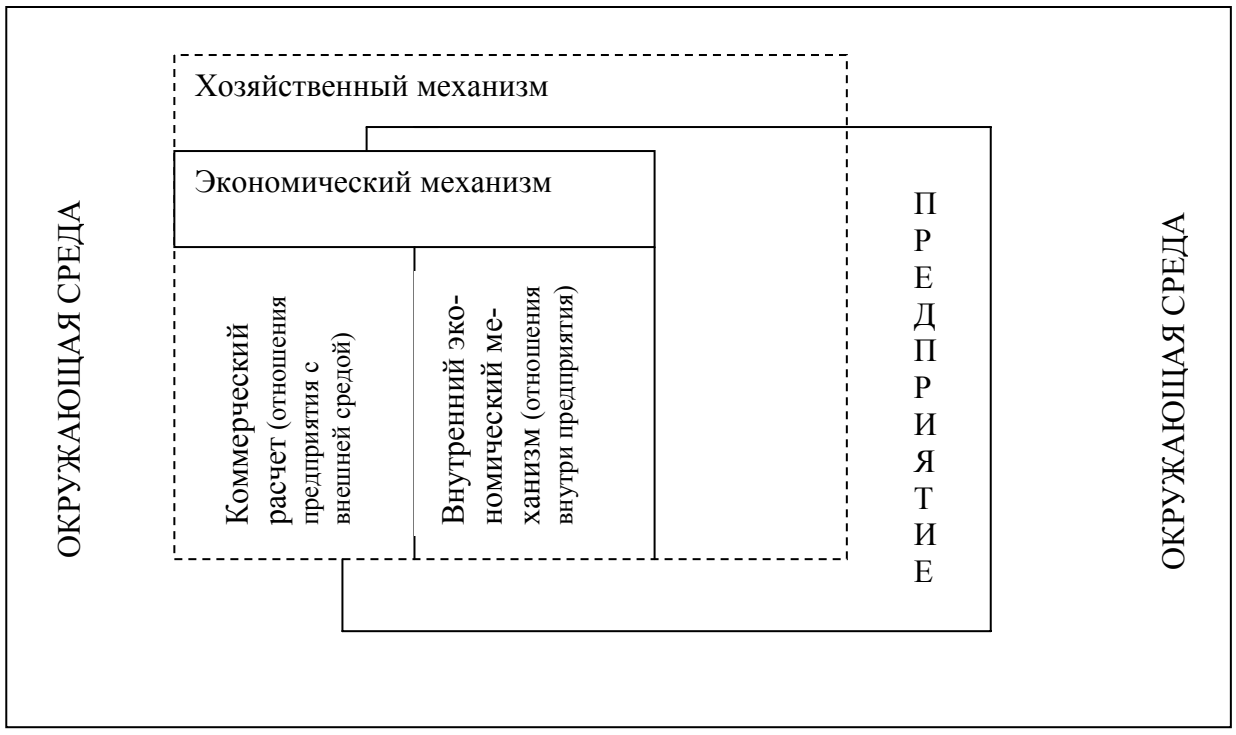


Рис. 2. Соотношение механизмов функционирования предприятия

Как видно, внутренний экономический механизм является органической составной частью экономического механизма. Деятельность предприятий в рыночной экономике является эффективной только с вводом действенного внутреннего хозрасчета, который дает всем работающим простые и понятные методы определения результатов, подсчета затрат и формирования на этой основе фондов оплаты труда. А если хозрасчетные принципы не охватывают каждое рабочее место, а ограничиваются уровнем предприятия в целом, то экономическое поведение рабочих и функционирование предприятия не будет сориентировано, а значит и не будет возможности достичь эффективной деятельности.

ВЫВОДЫ

В функционировании экономического механизма предприятия вообще и внутреннего экономического механизма существует разница. Если первый нацелен на решение стратегических целей, то второй является инструментом решения тактических задач в рамках общих стратегических целей.

Внутренний экономический механизм может иметь разные режимы функционирования: от жесткого административно-приказного управления с высокой централизацией принятия решений до полного саморегулирования в условиях свободного рынка, что определяет и соответствующую его форму. Формы отличаются степенью свободы поведения подразделений, формами их связей и показателями эффективности деятельности.

Для обеспечения эффективной организации внутрипроизводственных экономических отношений на предприятии должны быть созданы соответствующие условия. К ним относятся: имущественная самостоятельность, относительная экономическая самостоятельность, прогрессивная нормативная база, система учета движения материальных ценностей, расходов и продукции, рациональная система оценки и материального стимулирования деятельности, экономическая ответственность за конечные результаты труда.

Основными направлениями дальнейшего исследования могут быть совершенствование внутреннего экономического механизма, его форм, системы объемных и оценочных показателей для различных цехов, функциональных служб, центров ответственности, стимулирования механизма экономической ответственности подразделений.

ЛИТЕРАТУРА

1 Вецепура Н.В. Внутренний экономический механизм предприятия. Курс лекций.– Донецк: ДИЭХП, 2001.– 217 с.

2 Грещак М.Г. Внутрішній економічний механізм підприємства: Навч. Посібник / М.Г.Грещак, О.М.Гребешкова, О.С.Коцюба.– К.: КНЕУ, 2001. – 228с. – ISBN 966-574-258-2.

3 Панков В.А. Управление стоимостью наукоемкого машиностроительного предприятия: теория и практика.– К.: Наукова думка, 2003.–424 с.

4 Крейчман Ф.С. Эффективная организация управления предприятиями в условиях рынка.–М.: ЗАО «Финстатинформ», 200.–316с.– ISBN 5–7866–0145–5.

5 Мильнер .Б.З. Теория организации: Учебник.–2-е изд., перераб. И доп.–М.: ИНФРА-М, 2002.–480с.– ISBN 5–16–000884–5.

6 К.А. Волкова, Ф.К. Казакова. Предприятие: положения об отделах и службах, должностные инструкции.–М.: ЗАО «Изд-во «Экономика»», 2000.–461с.– ISBN 5–282–01993–0.

7 Золотогоров В.Г. Организация и планирование производства: Практ. пособие.–Мн.: ФУ Аниформ, 2001.–528с.– ISBN 985–6564–12–3.

8 В.О. Василенко Т.І. Ткаченко Виробничий (операційний) менеджмент: Навчальний посібник. – Вид. 2-ге, виправл., і доп. /За ред.. В.О. Василенка.–Київ: Центр навчальної літератури,2005.–532с.– ISBN 966–364–140–1.

9 Вецепура Н.В. Внутренний экономический механизм предприятия. Курс лекций.–Донецк: ДИЭХП, 2001.–217 с.

УДК:658.51

Беликова Н. В., Волик И. Н.

ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТАБИЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Вхождение Украины в ВТО приведет к обострению конкурентной борьбы и углубит проблемы сохранения конкурентных преимуществ отечественных машиностроительных предприятий. Объективными предпосылками этих процессов является устаревшая материально-техническая база производства и отсутствие эффективных механизмов привлечения стабильного конкурентоспособного развития хозяйственных структур машиностроительного комплекса. В любой индустриальной стране с рыночной экономикой, в том числе и в Украине, приток инвестиционных ресурсов может быть обеспечен в результате разработки и использования на всех уровнях управления организационно-экономических механизмов формирования более высокой нормы прибыли на капитал, инвестируемый в активы машиностроительных предприятий.

Проблемы формирования организационно-экономических механизмов стабильного развития промышленных предприятий исследовались в работах ведущих отечественных ученых-экономистов: А. И. Амоши [1], И. П. Булеева [2], В. М. Гейца [3], С. И. Дорогунцова [4], Н. Г. Чумаченко [5] и др. Вместе с тем, многие актуальные задачи привлечения инвестиционных ресурсов, необходимых для качественного инновационного обновления материально-технической базы машиностроительного производства, до настоящего времени не получили эффективного решения.

Целью данной работы является анализ современного состояния финансово-экономического обеспечения стабильного конкурентного развития предприятий машиностроительного комплекса в современных условиях развития экономики Украины.

Машиностроительные предприятия являются менее привлекательными для инвесторов по сравнению с предприятиями других отраслей. Так, для машиностроительного производства необходимы более масштабные объемы капитальных инвестиций с более длительным периодом окупаемости затрат, связанных с внедрением процессных и продуктовых инноваций. Это требует привлечения стратегических инвесторов, способных аккумулировать значительные финансовые ресурсы. Кроме того, особенности организации машиностроительного производства и его современная материально-техническая база определяют высокий уровень наукоемкости, фондоемкости, трудоемкости выпускаемой продукции, а циклы её производства и реализации составляют продолжительные периоды времени, что существенно замедляет оборачиваемость оборотных активов.

Указанные объективные причины сформировали тенденции снижения активности инвестиционной деятельности хозяйственных структур машиностроительного комплекса Украины. Поэтому материально-техническая база большинства машиностроительных предприятий не обновлялась в соответствии с современными требованиями структурно-инновационной модели социально-экономического развития страны. В Украине не были сформированы новые более эффективные формы, инструменты и механизмы реализации процессов самоорганизации машиностроительных предприятий, в том числе на основе процессов концентрации производства, слияний и поглощений в целях создания внутренних и внешних условий для их экономического роста, а также для стабильного динамического развития в целом всего отечественного машиностроительного производства с учетом использования открывшихся возможностей участия в процессах экономической глобализации и нивелирования проявлений её негативного воздействия после вступления Украины в ВТО.

Отсутствие эффективных форм, инструментов и механизмов реализации процессов самоорганизации хозяйственных структур машиностроительного комплекса Украины в трансформационном периоде и на современном этапе экономического развития страны привело к значительному ухудшению их финансово-экономического состояния, которое на многих предприятиях этой отрасли промышленности можно охарактеризовать как кризисное.

Проведенный анализ финансовых результатов деятельности машиностроительных предприятий Харьковской области – одного из крупных ведущих машиностроительных центров Украины – показал, что в 2001-2006 гг. в среднем рентабельность операционной деятельности в этом секторе промышленности региона снизилась с 6,1% до 1,7% [6, с.44]. В 2006 г. в машиностроении Харьковской области имел место отрицательный финансовый результат, который достиг 1,4 млрд. грн. [7, с.53-54]. Основной причиной формирования убытков, т.е. отрицательных значений финансовых результатов деятельности на многих машиностроительных предприятиях Харьковской области, является снижение объемов производства и реализации продукции. Так, например, по данным Министерства промышленной политики Украины, в 2006 г. объемы произведенной продукции по сравнению с 2005 г. составили на ГП «Завод им. Малышева» - 57,8%, ГП «Харьковский машиностроительный завод им. Т.Г.Шевченка» - 88%, ГП «Харьковский электромеханический завод» - 98,1%, в ОАО «Харьковский тракторный завод» - 51,2% [7, с.55].

Приведенные данные характерны не только для Харьковской области. Анализ результатов деятельности украинских машиностроительных предприятий, представленных в их официальных отчетах [8], позволил установить следующее:

В 2006 г. удельный вес убыточных предприятий в обследованной совокупности из 11 предприятий, осуществляющих производство электрического и электронного оборудования, составил 54,5%. Отрицательный финансовый результат деятельности в 2006 г. имели следующие предприятия: ОАО «Бершадский электротехнический завод», ОАО «Электротехнология», ОАО «ХЗЭМИ» и другие. Сумма убытков на каждую тысячу гривень собственного капитала на этих предприятиях колебалась от 11,4 грн в ОАО «Электротехнология» до 168,8 грн. в ОАО «Электромашина».

В совокупности из 12 обследованных предприятий, которые изготавливают машины и оборудование, удельный вес убыточных в 2006 г. достиг 66,7%. Сумма убытков, приходящихся на каждую тысячу гривень собственного капитала, на этих предприятиях достигала 880,7 грн. (ОАО «Дзержинский электромеханический завод «Сенсор»).

Приведенные примеры свидетельствуют о том, что продукция многих отечественных машиностроительных предприятий не была востребована на рынках сбыта по следующим причинам. Во-первых, на внутреннем рынке сбыта продукции ограничен платежеспособный спрос на машиностроительную продукцию. Во-вторых, стоимостные и качественные параметры, характеризующие ее конкурентоспособность, значительно уступают западным образцам. В результате уровень использования производственных мощностей на машиностроительных предприятиях постоянно снижался. Несмотря на это, условно-постоянные расходы, связанные с оплатой труда административно-управленческого персонала, а также поддержанием в рабочем состоянии элементов сформированной ранее материально-технической базы производства, не только не сокращались, но и возрастали из-за увеличения минимальной заработной платы и роста цен на энергоносители, тарифов по оплате электроэнергии, коммунальных услуг и связи и т.п. Очевидно, что условно-постоянные расходы, необходимые для содержания созданной материально-технической базы производства на отечественных машиностроительных предприятиях, могут быть экономически целесообразными лишь в том случае, если масштабы производства и сбыта продукции соответствуют тем объемам, которые были предусмотрены в период их создания, технического перевооружения или модернизации при плановой экономике. К сожалению, до настоящего времени тенденция сокращения

объемов производства и реализации продукции на многих машиностроительных предприятиях не была преодолена. Поэтому в современных условиях снижения объемов производства из-за низкого уровня конкурентоспособности продукции и сокращения платежеспособного спроса на выпускаемые товары на внутреннем рынке сбыта машиностроительной продукции предприятия осуществляют экономически нецелесообразные затраты, связанные с содержанием зданий, сооружений, машин, оборудования, объектов производственной инфраструктуры, несут расходы по оплате труда административно-управленческого персонала и оплачивают вынужденные простои рабочих и специалистов и т.д. Иными словами, несмотря на значительное сокращение объемов производства, общая сумма условно-постоянных расходов на этих машиностроительных предприятиях не уменьшается, а, следовательно, их размер, приходящийся на каждую единицу выпускаемой продукции, возрастает, тем самым оказывая негативное влияние на стоимостные параметры конкурентоспособности производимых товаров и услуг.

Отечественные машиностроительные предприятия после приватизации и создания открытых акционерных обществ, осуществили аутсортинг, диверсификацию и реструктуризацию. В современных условиях, когда обостряется конкурентная борьба на внутреннем и внешнем рынках сбыта продукции, эти предприятия продолжают неэффективно использовать созданную ранее материально-техническую базу производства. Можно предположить, что содержание неиспользуемых в производственном процессе мощностей, а также относительно избыточной численности работающих приводит к тому, что эти предприятия довольно продолжительный период времени функционируют вне зоны прибыльной деятельности. Высказанное предположение можно обосновать, рассчитав точку безубыточности для каждого из предприятий, которые были включены в выборочную совокупность.

На основе информации, приведенной в форме №2 (отчет о финансовых результатах), для каждого анализируемого предприятия в процессе исследований были проведены расчеты по определению точки безубыточности и запаса финансовой прочности. Вариантные расчеты производились, исходя из условия, что затраты на оплату труда с начислениями распределялись между условно-постоянными и условно-переменными расходами в следующих пропорциях: 70:30; 50:50; 30:70. Результаты расчетов показали, что при варианте 50:50 среди анализируемых предприятий, осуществляющих производство электрического и электронного оборудования, можно выделить группу предприятий, которым для достижения точки безубыточности необходимо увеличить объемы производства и реализации продукции, достигнутые в 2006 г., в 6-9 раз. Это такие предприятия, как ОАО «Завод «Электромаш», ОАО «Ужгородский завод «Электродвигатель».

Аналогичные неутешительные результаты оценки запаса финансовой прочности получены по совокупности обследованных машиностроительных предприятий, которые производят машины и оборудование. Так, например, в ОАО «Дергачевский завод турбокомпрессоров», чтобы достичь точки безубыточности, необходимо по сравнению с 2006 г. увеличить объем реализованной продукции почти на 480%, в ОАО «Харвест» - на 77%, в ОАО «Дзержинский электромеханический завод «Сенсор» - более чем на 60%, в ОАО «Харьковский машиностроительный завод «Свет шахтера» - более чем на 30%. Обеспечить такой прирост в нынешних условиях практически невозможно, так как низкий уровень конкурентоспособности продукции многих машиностроительных предприятий Украины усложняет процесс её реализации даже на внутреннем рынке сбыта. Как в ближайшее время, так и в более отдаленной перспективе решить проблему выхода из неприбыльной зоны функционирования машиностроительные предприятия смогут только при условии повышения конкурентоспособности производимой продукции на основе внедрения процессных и продуктовых инноваций.

Оценка маневренности собственных оборотных средств в выборочной совокупности предприятий существенно колебалась. Так, выделяется группа предприятий, для которых характерно отрицательное значение маневренности собственных оборотных средств, это связано с тем, что объем собственного капитала не покрывает все оборотные активы этих предприятий. Подобная ситуация формируется на предприятиях с высоким удельным весом долгосрочной дебиторской задолженности в общей стоимости необоротных активов. К числу таких предприятий в анализируемом периоде можно отнести ОАО «Донецкий энергозавод», ОАО «Элекон», ОАО «Дергачевский завод турбокомпрессоров», ОАО «Дзержинский электромеханический завод «Сенсор» и другие.

Нарушение рациональных пропорций в структуре необоротных активов этих предприятий приводит к снижению удельного веса собственных оборотных средств в общем их объеме и к снижению доли собственных оборотных средств в покрытии запасов. Так, например, рекомендуемая нижняя граница доли собственных оборотных средств в покрытии запасов, равная 50%, была достигнута только на пяти объектах из обследованных 11 предприятий, осуществляющих производство электрического и электронного оборудования и на четырех объектах из 12 анализируемых предприятий, которые производят машины и оборудование.

На многих предприятиях машиностроительного комплекса Украины, которые включены в выборочную совокупность, в течение анализируемого периода практически не осуществлялась работа, направленная на улучшение показателей ликвидности, так, например, в ОАО «Донецкий энергозавод» коэффициент общей ликвидности составил 1,4; в ОАО «Элекон» - 1,15; в ОАО «Электромаш» - 0,96; в ОАО «Дергачевский завод турброкомпрессоров» - 0,41; в ОАО «Харьковский завод агрегатных станков» - 0,94. рекомендуемое минимальное значение коэффициента общей ликвидности – 0,5 не было достигнуто на этих предприятиях. Аналогичные выводы можно сделать и на основе анализа коэффициентов быстрой и абсолютной ликвидности, которые характеризуют ту часть краткосрочных обязательств предприятия, которая может быть погашена за счет оборотных активов, имеющих различный уровень ликвидности.

ВЫВОДЫ

Проведенные исследования показали, что активизация инновационной направленной инвестиционной деятельности машиностроительных предприятий без предварительного прохождения процедур, связанных с использованием новых форм самоорганизации, неизбежно сталкивается с проблемой привлечения стратегических инвесторов. В современных условиях такие инвесторы не заинтересованы вкладывать свои средства в развитие предприятий, имеющих неудовлетворительные показатели оценки финансового состояния.

ЛИТЕРАТУРА

1. Амоша А. И., Иванов Е. Т., Иванов С. Е. Каноны рынка и законы экономики. Кн.7 Процесс эволюции экономики, производства и общества / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2004. -620с.

2. Булеев И. П. Управление транзакционными издержками в переходной экономике / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2002. – 154с.

3. Геєць В. Інноватівно-інноваційний шлях розвитку – модернізаційний проект розвитку української економіки і суспільства початку XXI століття // Банківська справа. – 2003. - №4. – С.3-32.

4. Дорогунцов С. І., Яцков В. С. Інвестування та інноваційна діяльність як основа ефективного відтворення економіки України // проблеми науки. – 2003. - №10. – С.16-20.

5. Чумаченко Н. Г., Данилов Д., Мамутов К. Проектирование организационных структур управления производством. – К.: Наукова думка, 1979. – 260с.

6. Харківська область у 2006 році (Статистичний щорічник». Тов. «Золоті сторінки», 2007. – 550 с.

7. Кондрашов М.М. Робота промислового комплексу Харківської області у 2006 році та січень-квітень 2007 року. Інформаційний бюлетень Мінпромекономіки України, №2 (12), 2007. – С.53-59.

УДК 330.14

Белопольский Н.Г., Кабиллу Аболмажид Масуд

МЕТОДИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНЦЕНТРАЦИИ КАПИТАЛА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ УКРАИНЫ

Одной из основных характеристик современного состояния промышленности Украины является вторая волна перераспределения собственности и рынков. Следует отметить, что в рамках процесса первоначального накопления капитала в результате приватизации образовалось большое количество разного рода экономических групп и холдингов, большинство из которых представляют собой разноплановые объединения разнопрофильных активов, приобретённых «пока была возможность». Естественно, эффективно управлять подобными конгломератами практически невозможно, поскольку это требует знания специфики рынков, менеджмента и учёта многочисленных отраслевых рисков. С другой стороны, внутри- и межотраслевая, внутренняя и межстрановая конкуренция постоянно усиливаются. Это также подталкивает собственников к укрупнению и структуризации собственного бизнеса, т.е. происходит вполне закономерная реакция на усиление конкуренции в виде концентрации промышленного капитала. Свидетельством этому является рост числа соглашений, связанных с перераспределением рынков и сфер влияния, основной формой реализации которых являются слияния и поглощения.

Концентрация промышленного капитала посредством слияния и поглощения не является новой в мировой экономической теории и практике. Проблемами осуществления подобных операций занимались такие известные учёные как Р. Брейли и С.Майерс [1], П. Гохан [2], С. Рид и А. Лажу [3], Б. Коул [4],Т. Галпин и М. Хендон [5] и ряд других. Среди российских учёных и практиков следует выделить труды Н. Рудык и Е. Семенковой [6], Н. Кониной [7], М. Ионцева [8] и др. Среди отечественных авторов, которые неоднократно обращались к проблемам концентрации капитала, слияний и поглощений компаний можно назвать В. Гвоздий, Н Задерий, В. Цхведиани. Анализ существующих публикаций позволяет сделать вывод, что методические аспекты процессов концентрации промышленного капитала в условиях Украины, с учётом её бизнес- и законодательной специфики являются недостаточно изученными.

Целью данной статьи является разработка и обоснование методики проведения поглощения как одного из способов концентрации капитала в условиях Украины с учётом возможностей применения зарубежного опыта и украинских особенностей организации подобных операций.

Процесс поглощения может быть условно разбит на две стадии:

1. Подготовительная стадия – организация рабочей группы, сбор первичной информации об объекте поглощения, предварительный анализ.

2. Стадия активных мероприятий – разработка и реализация плана перехвата контроля над объектом поглощения.

1. Подготовительная стадия.

Организация рабочей группы по проведению поглощения. Одним из основных требований при формировании рабочей группы является её небольшой состав, так как на подготовительной стадии её функции достаточно ограничены. Можно предложить создать рабочую группу в количестве трёх человек: руководитель группы (проекта), финансовый аналитик (специалист в области корпоративных финансов), юрисконсульт – специалист в области корпоративного права.

Сбор предварительной информации об объекте поглощения. Проведение качественного анализа и разработка стратегии проведения поглощения невозможно без сбора предва-

рительной информации об объекте поглощения. В минимальный перечень необходимых для анализа документов можно включить сведения о государственной регистрации предприятия; учредительные документы (устав, учредительный договор); информацию об эмиссии акций, отчёты об итогах выпуска; бухгалтерский баланс за последний год с приложениями и поквартальные балансы за текущий год с расшифровкой дебиторской и кредиторской задолженности; реестр акционеров; данные о недвижимом имуществе предприятия.

Вся указанная информация либо имеется в открытом доступе, либо может быть предоставлена по запросу государственными регистрирующими органами за небольшую плату, либо заказана специальным фирмам, занимающимся сбором такой информации на коммерческой основе.

Помимо этого, потенциальный покупатель, как правило, в той или иной мере знаком с объектом приобретения и обладает некоторой инсайдерской информацией о предприятии. Это может быть информация о основных поставщиках сырья и потребителях продукции предприятия; качестве и структуре активов предприятия; основных производственных программах; дочерних и зависимых структурах; отношениях высшего менеджмента компании со своими кредиторами и акционерами.

Предварительный анализ объекта поглощения и выработка стратегии перехвата контроля. Предварительный анализ объекта поглощения разделяется на три основных направления:

1. Анализ состава акционеров компании.
2. Юридический анализ.
3. Экономический анализ.

Юридический анализ. Основным объектом юридического анализа являются юридические документы компании-цели, и в особенности положений устава в которых говорится о:

– порядке выпуска, обращения и выкупа ценных бумаг общества;

– порядке совершения крупных сделок с имуществом общества;

– порядке избрания, функционирования и распределения полномочий между органами управления общества.

Практика свидетельствует о том, что положения устава предприятия, касающиеся порядка выпуска и обращения ценных бумаг, а также совершения крупных сделок, повторяют положения Закона Украины «О хозяйственных обществах». Важные особенности, имеющие определяющее значение для успешного проведения поглощения, встречаются в порядке избрания, функционирования и разграничения полномочий между органами управления общества. В частности, необходимо обратить внимание на следующие ключевые моменты:

1. Порядок избрания главы исполнительного органа (правления) общества. В соответствии со ст. 47 Закона Украины «О хозяйственных обществах» вопрос избрания или назначения главы правления оговаривается в уставе предприятия. Часто избрание главы правления отнесено к компетенции самого правления. В этом случае на первом этапе борьбы за предприятие поглотителю придётся добиваться контроля над правлением общества.

2. Избрание исполнительного органа (правления) общества является наиболее важным вопросом при проведении юридического анализа устава предприятия. Устав должен быть тщательно изучен на предмет наличия защитных мер, направленных на противодействие поглощению. Подробный анализ этих мер был проведен нами ранее [9]. Кроме указанных мер уставом АО может быть предусмотрено использование при голосовании так называемой «матрёшечной технологии», основные положения которой сводятся к следующему:

– избрание правления осуществляется кумулятивным голосованием;

– избрание главы правления относится к компетенции правления;

– для избрания главы правления необходимо квалифицированное большинство (как правило, две трети) голосов членов правления.

Результатом использования «матрёшечной технологии» является то, что владелец контрольного пакета в 51% акций может провести в состав членов правления пять кандида-

тур из девяти, что не даёт ему две трети голосов членов правления. Следовательно, несмотря на обладание контрольным пакетом акций, избрать своего главу правления акционер не в состоянии.

3. Избрание счётной комиссии и порядок её функционирования. Умелое манипулирование подконтрольной счётной комиссией может позволить менеджменту предприятия успешно блокировать все попытки проведения собрания акционеров по вопросам переизбрания команды управленцев.

Экономический анализ. Результатом экономического анализа должен быть первый, самый приблизительный ответ на вопрос о финансовом состоянии предприятия. Этот анализ проводится по хорошо отработанной методике с расчётом различных коэффициентов. Весьма желательным является наличие бухгалтерской отчётности за прошлые периоды, так как появляется возможность проанализировать динамику изменения основных статей баланса. При проведении анализа необходимо особое внимание уделить следующим моментам:

– изменению стоимости внеоборотных активов. Крупное сокращение стоимости основных средств предприятия с одновременным резким увеличением долгосрочных финансовых вложений могут свидетельствовать о интенсивном выводе активов в дочерние компании;

– изменению величины кредиторской задолженности. Резкий рост кредиторской задолженности может являться свидетельством как реального ухудшения финансового состояния предприятия, так и о намеренном создании фиктивной кредиторской задолженности перед структурами, подконтрольными менеджменту предприятия;

– изменению дебиторской задолженности. Постоянное увеличение дебиторской задолженности может быть как свидетельством неэффективной работы предприятия со своими дебиторами, так и намеренной реализации продукции заведомо неплатёжеспособным структурам, чаще всего подконтрольным менеджменту предприятия.

Анализ состава акционеров компании. Анализ состава акционеров и структуры акционерного капитала должен дать ответ на вопрос о процентных долях владения каждого из акционеров, т.е. о распределении контроля в компании.

В этой связи наиболее важным является ответ на вопрос о том, какой процент акций сосредоточен в руках менеджмента предприятия. Если менеджмент предприятия обладает контрольным пакетом, то возможности для перехвата контроля резко уменьшаются. Они могут иметь место в том случае, если контрольный пакет акций распределён между несколькими топ-менеджерами и между ними существует какой-либо серьёзный конфликт, обуславливающий желание кого-либо из менеджеров продать свои акции.

Вторым этапом анализа является выяснение распределения долей среди остальных акционеров и провести их ранжирование по степени готовности к продаже своих акций. Проведенные исследования дают возможность констатировать, что степень готовности различных групп акционеров к продаже принадлежащих им акций можно оценить следующим образом:

– мелкие акционеры (профессиональные участник и рынка ценных бумаг) – максимальная вероятность;

– внешние инвесторы – средняя вероятность;

– трудовой коллектив – минимальная вероятность.

Если определённый пакет акций закреплён в руках государства, то вероятность его продажи оценить практически невозможно. Итогом реализации этапа сбора и анализа информации об объекте поглощения должны стать: список акционеров компании с указание принадлежащих им долей и схема взаимного влияния менеджмента предприятия, самого предприятия как юридического лица и его акционеров.

2. Стадия активных мероприятий

Первым этапом является выбор инструмента поглощения, производимый на основе результатов предварительного анализа структуры акционерного капитала целевой компании.

Как известно, в зарубежной практике применяются три основных инструмента: тендерное предложение; скупка акций на рынке; борьба за представительство.

В условиях Украины наиболее целесообразным представляется использование первых двух инструментов. Борьба за представительство является наименее эффективным средством и может быть предложена в качестве дополнения к одному из первых двух инструментов.

Для облегчения выбора между скупкой акций на рынке и тендерным предложением предлагается использовать табл. 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика условий применения тендерного предложения и скупки акций на рынке

Условие	Тендерное предложение	Скупка акций на рынке
Большое число акционеров	+	-
Менеджмент контролирует значительную долю акционерного капитала	-	+
Трудовой коллектив контролирует значительную часть акционерного капитала	+	-
Портфельные инвесторы (внешние акционеры) являются держателями нескольких крупных пакетов акций	-	+
Возможно скрытое приобретение на рынке крупного пакета акций компании-цели	+	-

Тендерное предложение. Из приведенной таблицы следует, что для использования тендерного предложения наилучшей является ситуация, которая характеризуется следующими параметрами:

– большая распылённость акционерного капитала компании-цели;

– высокий удельный вес акций в структуре капитала приходится на трудовой коллектив предприятия;

– доля, контролируемая менеджментом предприятия, сравнительно невелика.

Начинать реализацию тендерного предложения необходимо со скрытого приобретения как можно более крупного пакета акций. Чем больше сконцентрированный в руках потенциального поглотителя пакет, тем большими возможностями он будет обладать на последующих этапах борьбы.

Вторым шагом на пути реализации процедуры поглощения «фондовым» методом является формулирование условий тендера и направление его акционерам. Более подробно процесс конструирования тендерного предложения приведен ниже. Помимо этого, на втором этапе производится организация группы участников тендерного предложения, в роли которых чаще всего выступают профессиональные участники рынка ценных бумаг.

Третий шаг – это сама процедура проведения тендера и выкуп акций у акционеров поглощаемой компании.

Скупка акций на рынке. Для использования такого инструмента, как скупка акций на рынке, необходимо наличие ситуации, когда значительная доля акционерного капитала сосредоточена в руках небольшой группы внешних акционеров (портфельных инвесторов). Условно процедура скупки акций может быть разбита на три этапа.

На первом этапе происходит формирование группы участников поглощения. Группа необходима для того, чтобы скрыто провести операцию. Когда к скупке акций привлечён целый ряд структур, поглотителю удаётся избежать необходимости законодательно оговоренного предварительного разглашения информации о намечаемой сделке. Наилучшим вариан-

том является группа, состоящая из профессиональных участников рынка ценных бумаг, которые скупают акции под гарантии их последующего выкупа поглотителем.

На втором этапе проводятся предварительные переговоры с акционерами, согласовываются основные условия сделок и происходит непосредственная скупка акций.

Третий этап характеризуется передачей аккумулированных группой пакетов акций поглотителю либо его аффилированным структурам, т.е. концентрацией в руках поглотителя контрольного пакета акций компании.

Основной целью осуществления как тендерного предложения, так и скупки акций, является проведение внеочередного собрания акционеров по поводу смены топ-менеджмента целевой компании.

Особый отпечаток на проведение поглощения при помощи «фондового» метода накладывает наличие защитных мер, внедрённых менеджментом целевой компании. Как уже отмечалось ранее, нами был проведен анализ зарубежного опыта использования различных мер защиты. Анализ возможности использования указанных мер в украинской практике хозяйствования позволил получить результаты, представленные в табл. 2.

Таблица 2

Различные стратегии защиты от поглощения и возможности их применения в Украине

Стратегия защиты	Возможности использования в Украине
«отравленные пилюли»	возможны
оговорка о «разделенном совете»	возможна
оговорка о «сверхбольшинстве»	нецелесообразна, поскольку минимальный размер голосов для принятия решения о реорганизации в т.ч. и путем поглощения уже закреплен в законе (75 %)
«двойная капитализация»	возможна путём выпуска привилегированных акций с правом голоса по вопросам реорганизации общества
«золотые парашюты»	возможны, но после принятия кодекса корпоративного поведения будут считаться неэтичной деловой практикой
«гринмейл»	невозможен, за исключением ситуаций, когда выкуп одобряется подавляющим количеством акционеров
рекапитализация	возможна в зависимости от кредитоспособности целевой компании
приглашение «белого рыцаря»	возможно
реструктуризация активов	возможна
судебные тяжбы	возможны в особенности по поводу нарушения антимонопольного законодательства
защита Пэк-Мэна	возможна

Таким образом, из 11 представленных стратегий всего две в большинстве случаев невозможны или нецелесообразны. Факт неиспользования остальных стратегий может свидетельствовать либо о недальновидности, либо о недостаточном уровне квалификации менеджмента компании-цели.

Преодоление большинства из приведенных стратегий защиты возможно путём внесения соответствующих изменений в устав поглощаемой компании. Наибольшую опасность в данном случае представляют реструктуризация либо рекапитализация активов. Реструктуризация активов осуществляется, как правило, посредством передачи наиболее ценных активов

целевой компании дочерним структурам с последующим размыванием доли материнской компании в уставном фонде. Рекапитализация активов заключается в искусственном существенном увеличении долга целевой компании, прежде всего перед подконтрольными менеджменту структурами. Использование этой стратегии приводит к тому, что поглотитель, получивший контроль над целевой компанией, получает вместе с её активами крупный долг, который может привести к банкротству и переходу компании под контроль кредиторов.

Такие действия со стороны менеджмента возможны в том случае, если акционеры целевой компании не проявляют достаточной активности в вопросах контроля за действиями менеджмента. Практика показывает, что своевременная реакция акционеров на подобные действия менеджмента (ходатайства об обеспечении иска, подача исковых заявлений и т.п.) приносит гораздо лучшие результаты, нежели последующие попытки оспаривать действия менеджеров после перехвата контроля. Учитывая это, поглотителю, предполагающему возможность использования подобных методов защиты, целесообразно:

А) как можно ранее стать акционером целевой компании вне зависимости от размера пакета акций (определяющим является сам факт их наличия, позволяющий обратиться в суд);

Б) агитировать прочих акционеров целевой компании принять участие в противодействии менеджменту и по возможности вести борьбу за представительство. Именно в этом случае борьба за представительство может стать эффективным дополнением к основному инструменту поглощения.

ВЫВОДЫ

1. Абсолютное большинство приёмов и методов, используемых при организации поглощений в зарубежной практике, могут быть практически без ограничений использованы для реализации процессов концентрации и укрупнения капитала в украинских условиях.

2. Несовершенство украинского законодательства, отсутствие законодательного регулирования таких сложных экономических операций, как, например, тендерного предложения, даёт приобретателю широкое поле для манёвра при планировании и проведении операций, направленных на концентрацию и укрупнение капитала.

3. В тоже время отсутствие законодательного регулирования способствует и интересам целевой фирмы, обладающей практически неограниченной свободой в выборе средств и методов защиты, в том числе и нарушающих интересы существующих акционеров («увод» активов и т.п.).

Следует отметить, что на сегодняшний день, кроме хорошо известных и активно используемых в мировой практике приёмов укрупнения и концентрации капитала, в Украине широко используются весьма специфические инструменты, одним из которых является процедура банкротства. Анализ возможностей использования этой процедуры, а также разработка мер и средств защиты от враждебного захвата подобным способом, является перспективным направлением дальнейших исследований.

ЛИТЕРАТУРА

1. . Брейли Р., Майерс С. Принципы корпоративных финансов. - М.: Олимп-Бизнес, 1997, 929 с.

2. . Гохан П. Слияние, поглощение и реструктуризация компаний. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004.

3. . Рид С., Лажу А. Искусство слияний и поглощений. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004.

4. Coyle B. Mergers and Acquisitions. – NY: American Management Association, 2000.

5. Галин Т, Хедон М. Полное руководство по слияниям и поглощениям компаний: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. – 240 с.

6. . Рудых Н., Семенкова Е. Рынок корпоративного контроля: слияния, жесткие поглощения и выкупы долговым финансированием. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 456 с.

7. . Конина М. Слияния и поглощения в конкурентной борьбе международных компаний: монография. – М.: ТК Велби, Проспект, 2005. – 152 с.

8. Ионцев М. Корпоративные захваты: слияния, поглощения, гринмейл. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ось-89, 2005. – 224 с.

9. А. Кабиллу. Рейдерство и враждебные поглощения: сущность, виды, методы защиты // Вісник економічної науки України. - № 2(12). – 2007. - С. 53-58.

УДК 331.522.4:001.895:[332.+316.3]

Бідак В.Я.

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ТА ТРУДОРЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ СУСПІЛЬНИХ СИСТЕМ

Якісно-кількісні параметри інноваційних процесів, їх інтенсивність та результативність в конкурентній боротьбі залежать насамперед від інноваційної спроможності суспільства, корпорації, особистості як генератора особливої якості людського потенціалу – його інноваційної складової.

Необхідність вироблення цілісного бачення інноваційних процесів – їх становлення, структурування, забезпечення динамічного перебігу, а відтак системного розгляду також і соціальних аспектів функціонування інноваційної сфери пов'язана з загальною метою нарощування інтелектуально-інноваційного потенціалу в контексті формування суспільних систем інноваційного типу, в тому числі й регіональних.

Звідси актуальною є здатність гнучко й оперативно розв'язувати проблеми змін та модернізації технологічної бази економіки, що вимагає певного рівня інноваційної готовності всього загалу населення. Це означає ціннісно-диспозиційну налаштованість людей на життєдіяльність у контексті техніко-технологічної модернізації виробництва.

Метою статті є дослідити значення і сутність інтелектуально-інноваційного потенціалу, його знаннєво-інформаційної компоненти в розвитку соціальної та економічної політики України; обґрунтувати необхідність оптимізації управління власним інтелектуально-інноваційним потенціалом в гуманістично орієнтованому суспільстві; простежити вплив системи професійної підготовки кадрів на трудоресурсне забезпечення регіональних суспільних об'єднань.

Побудова в кожній країні суспільства інформаційно-інноваційного типу передбачає пріоритетний розвиток інтелектуального потенціалу як спроможності усього суспільства, окремих людських спільнот, особистостей творити, нагромаджувати та вдосконалювати нові знання, проекти, ідеї, тобто різну семантичну інформацію як інтелектуальну власність для соціально-економічного, науково-технічного, духовно-культурного, морально-правового та іншого розвитку [1]. Очевидно, серцевину інтелектуального потенціалу суспільства складає потенціал освітній як найбільш узагальнене визначення реальних спроможностей розвитку, які надаються йому саме освітою на усіх рівнях її функціонування. Однак, цей потенціал навіть за умов повномасштабного реформування вітчизняної системи освіти може залишитись на рівні можливості реалізації, а не самої його реалізації. А це означає, що постійно необхідно усувати існуючі неузгодженості у розвитку різних ланок освіти, зокрема загальної та професійно-технічної, цієї останньої та вищої, а отже в єдиному контексті з освітньою повинні розглядатись такі системи, як наука і виробництво.

У цілому, безальтернативна для країни орієнтація на розбудову зрілого інноваційного суспільства повинна базуватися на пріоритетному використанні національних систем науки та освіти, їх інтеграції та зміцнення зв'язків з виробництвом, удосконалення всієї системи інноваційних циклів. У зв'язку з цим впродовж останніх років набуває поширення такий перспективний напрямок наукової діяльності, як концепція знаннєвої економіки. Суть її полягає у використанні знань (у т.ч. і за рахунок засвоєння зарубіжного досвіду в цій сфері) для продукування конкурентоспроможного на світовому ринку продукту в широкому розумінні цього терміну, який завдяки масовому збуту забезпечує багатство і розвиток країн-продуцентів.

Основними показниками обсягів фінансування знаннєвої економіки, які дозволяють здійснювати міжнародні порівняння, слід визнати: а) загальні витрати на дослідження і розробки; б) коефіцієнт їх частки у ВВП тієї чи іншої країни [2]. Як показує досвід розвинених країн, ця частка повинна бути не нижче 4 %. У знаннєвій економіці використовується також низка інших показників (кількість публікацій провідних вчених, патентна активність, створення нових технологій

та частка їх експорту в експортній продукції тощо), що сприяє більш точному визначенню місця конкретної держави у розвитку світового господарства, а отже засвідчує і про досягнутий на даний період рівень цивілізаційної зрілості конкретної суспільної системи вищого порядку.

Підписавши Болонську декларацію, Україна, як відомо, до 2010 року має ввійти до єдиного Європейського освітнього простору, органічно поєднуючи його з простором європейських наукових досліджень. Саме це забезпечить її участь у створенні Європи знань і суспільства, в якому домінує економіка знань. Як зазначається в документах ЮНЕСКО, високого життєвого рівня населення досягають ті країни, де серед зайнятих у виробництві і сфері послуг 40-60% – працівники з вищою освітою. Однак в Україні цей відсоток майже вдвічі менший від нижньої межі [3].

Встановлено, що найефективнішою територіальною формою інноваційної діяльності в економічно розвинених країнах виступають регіональні науково-промислові комплекси, де досягається оптимальна концентрація кадрових (включаючи робітничі кадри високого рівня кваліфікації), інтелектуальних, фінансових, технологічних ресурсів державного і приватного секторів. Слід зазначити, що цей досвід не може бути механічно перенесений у вітчизняні умови, де регіони суттєво відрізняються інвестиційною привабливістю і де інноваційний напрямок розвитку виробництва, насамперед матеріального, ще далеко не набув домінантного положення. Враховуючи це, вітчизняні вчені Б. Данилишин і В. Чижова запропонували інноваційну модель економічного розвитку, що може бути втілена завдяки застосуванню цілого комплексу взаємопов'язаних заходів, зокрема таких як: 1) розвиток інфраструктури інноваційної діяльності (у т.ч. створення технопарків, технополісів, інноваційних бізнес-інкубаторів, бірж, центрів консалтингу, інжинірингу та ін.); 2) запровадження регіонального моніторингу інноваційної активності та оцінка її результатів; 3) реконструкція та модернізація підприємств на новітній технічній основі; 4) створення науково-освітніх центрів НАН України для підготовки кадрів, фахівців вищої кваліфікації; 5) організація науково-дослідних центрів у регіонах для виконання на контрактній основі замовлень на науково-технічні розробки середніх і малих підприємств, що не мають власної бази; 6) утворення науково-фінансово-інноваційно-технічних груп на основі об'єднання інтересів підприємств, науково-дослідних установ, банків, інноваційно-фінансових і страхових компаній і т.п. [4].

Реалізація запропонованих цими авторами заходів спрямована на набуття статусу інноваційного кожним об'єктом господарської діяльності регіону, який може розглядатися як приклад суспільної системи на макрорівні. Домінування ж серед систем саме цього рівня об'єднань інноваційного типу виконуватиме важливу соціальну функцію – транслювання на мікрорівень загальнонаціональних завдань щодо принципової видозміни виробничих відносин, здатних у своїй сукупності забезпечувати у кінцевому підсумку функціонування суспільних систем усіх рівнів організації (від локальних до загальнонаціональних).

Викладені вище міркування переконують, що стратегія інноваційного випереджувального шляху розвитку економіки країни фактично є єдиною, оскільки спирається на всебічне нарощування людського, особливо інтелектуального потенціалу, що дозволяє вижити суспільній системі національного (також і регіонального) масштабу як соціальному організму. Очевидно, що пріоритетність інноваційного розвитку буде істотно пришвидшена в своїй реалізації, якщо враховуватиме специфіку демографічної, соціальної, економічної, екологічної ситуації у регіонах країни, виражатиметься у застосуванні відповідної соціально-економічної політики. Загальною метою такої політики є систематичне застосування заходів, спрямованих на послідовне підвищення якісної визначеності населення територій як спільнотного суб'єкта, спроможного ефективно діяти згідно умов та вимог переходу до суспільства вищого, інформаційно-інноваційного типу.

У зв'язку з цим на регіональному рівні найбільш раціональним у плані реформування системи освіти вбачається здійснювати наступне:

1) відповідним структурам у системі управління регіону (область, місто) слід регулярно проводити моніторинг кон'юнктури ринку праці, що сприятиме структурній реорганізації на строго наукових засадах господарського комплексу території, впорядкуванню відповідно до державної національної програми "Освіта" ("Україна XXI століття") мережі освітніх закладів

усіх типів. Особлива увага у найближчій перспективі повинна бути спрямована на розвиток ПТНЗ, підготовці в них представників найбільш дефіцитних робітничих професій;

2) оперативну підготовку в кожному регіоні потрібної кількості працівників найрізноманітнішої спеціалізації здійснювати шляхом синхронізації і системного узгодження дій між навчальними закладами, органами влади, підприємствами та іншими суб'єктами господарської діяльності, регіональними службами зайнятості;

3) якнайактивніше запроваджувати у навчальний процес освітніх закладів різних типів новітні технічні засоби та технології, впроваджувати багаторівневе навчання, застосовувати різноманітні форми організації освіти, включаючи дистанційну та кореспондентську для ВНЗ або з обов'язковим практичним стажуванням на конкретних підприємствах чи в організаціях кадрів, які готуються в ПТНЗ;

4) оптимізувати взаємодію державних і недержавних освітніх закладів нарощувати якість кадрового потенціалу останніх, а також зближувати в закладах різного підпорядкування форм і методів здійснення навчального процесу. В регіонах слід всебічно вивчити можливість розвитку, зокрема, недержавних ПТНЗ різного профілю та обґрунтувати доцільність їх функціонування загалом;

5) координувати за допомогою створення та функціонування банків даних обміну інформацією між регіонами (та національними інституціями) стосовно підготовки кадрів і потреби в них, а отже – і стосовно можливості перерозподілу робочої сили, формування цивілізованих ринків праці. Слід посилити правову відповідальність суб'єктів господарської діяльності щодо виконання ними умов державного замовлення на підготовку та працевлаштування кадрів певної спеціалізації.

Підготовка та перепідготовка кадрів мають на меті забезпечити належну конкурентоспроможність робочої сили на різних рівнях функціонування суспільних систем. Однак, за сучасних умов існує цілий ряд причин, що фактично унеможливлюють досягнення вітчизняними підприємствами зазначеного критерію. До них, насамперед, належать: недосконаліть державної стратегії щодо інноваційності розвитку системи підготовки кадрів у відповідності до потреб структурної перебудови економіки; низька фінансова спроможність і недостатня мотивація керівництва підприємств, фірм та організацій стосовно підготовки робітничих кадрів належного рівня кваліфікації; недостатній рівень стимулювання професійного та службового зростання працівників; нерозробленість єдиної системи професійних кваліфікацій та стандартів із професійної підготовки; відсутність на багатьох підприємствах необхідної інфраструктури для формування працівника нового типу, що відповідав би сучасним та перспективним вимогам виробництва, а також для повноцінного залучення професійного потенціалу зайнятого персоналу.

Що стосується заходів стосовно покращання професійно-кваліфікаційної структури підприємств та організацій, то на регіональному рівні доцільно: а) вдосконалювати механізм соціального партнерства між роботодавцями, найманими працівниками та відповідними навчальними закладами, який сприяв би оптимізації фінансового забезпечення процесу підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працюючих; б) домагатися запровадження податкових пільг для підприємств, установ, та організацій, які безпосередньо здійснюють професійне навчання кадрів на виробництві, особливо представників дефіцитних робітничих професій; в) за участю регіональних владних структур неухильно дотримуватися принципу рівноправності підприємств різного масштабу (малі, середні, великі) та різних форм власності щодо збільшення обсягів виробництва та, відповідно, нарощування фондів, призначених спеціально на професійне навчання та перепідготовку зайнятих працівників.

З метою більш детального вивчення наявності та перспективної потреби підприємств регіону в робітничих кадрах було проведене за ініціативою Львівської ОДА в рамках виконання спеціальної програми з Інститутом регіональних досліджень НАН України експертне соціологічне опитування, респондентами якого виступили керівники підприємств та їх основних підрозділів. Всього дослідженням було охоплено 300 підприємств, організацій та фірм області. У процесі до-

слідження була вияснена точка зору експертів стосовно того, які заходи з метою вирішення проблем дефіциту кваліфікованих виробничих кадрів та покращання їх підготовки у регіоні мають здійснити, в першу чергу, місцеві органи влади та професійно-технічні навчальні заклади.

Аналіз висловлених респондентами у відкритих відповідях пропозицій та рекомендацій дозволив класифікувати їх реалізацію у змістовній сутності за наступними напрямками: фінансово-інвестиційний; організаційно-виробничий; кваліфікаційний; соціально-психологічний; правовий; інформаційний; соціально-економічний; адміністративний.

В цілому, експерти продемонстрували достатньо конструктивний підхід якщо не до повного вирішення, то принаймні до суттєвого пом'якшення проблеми забезпечення об'єктів господарської діяльності регіону кваліфікованими робітничими кадрами. Слід також відзначити, що запропоновані заходи значною мірою конкретизують загальнометодологічний підхід стосовно стратегії подальшого розвитку вітчизняної професійно-технічної освіти, визначеної Міністерством освіти і науки України. Основними пріоритетними напрямами цієї стратегії є:

1. Інноваційний зміст освіти;
2. Впровадження нових форм співробітництва освіти, промисловості та бізнесу;
3. Оснащення матеріально-технічної бази професійно-технічних навчальних закладів;
4. Застосування інформаційно-комунікативних технологій у навчально-виробничому процесі;
5. Забезпечення якісно нового кадрового потенціалу професійно-технічної освіти;
6. Створення загальнодержавного нормативного та інструктивно-методичного супроводу професійно-технічної освіти;
7. Соціальний захист усіх учасників навчально-виробничого процесу [5].

В цілому, з позиції інноваційної парадигми розвитку методологічна проблема політики соціального захисту переноситься у сферу захисту саме інтелектуального потенціалу, реалізації духовних, екзистенційних потреб його носіїв, що є функцією інтелектуальної безпеки суспільства як однієї з визначальних складових національної безпеки сучасної держави.

Окрім цього, доцільно наполегливо визначати ефективні форми інтеграції національної науки, освіти і бізнесу, що є найбільш адекватні впровадженню моделі інноваційного розвитку. Для підвищення ролі науки, технологій, інновацій як стратегічного ресурсу соціально-економічної розбудови державності України, слід насамперед:

– створити в країні та її регіонах умови, за яких, як і у провідних країнах світу, обсяг державної фінансової підтримки прогнозування науково-технічного розвитку повинен становити не менше 2% загального обсягу бюджетного фінансування наукової і науково-технічної діяльності згідно Концепції Державної програми прогнозування науково-технічного розвитку на 2008-2012 роки [6];

– проводити системний моніторинг щодо реалізації на практиці пріоритетних напрямів інноваційної діяльності, насамперед тих, що визначають соціогуманістичні цілі побудови інформаційного суспільства в країні, зокрема, гармонійний розвиток людського потенціалу і природного середовища, охорону і оздоровлення людини та її довкілля, всебічний розвиток інноваційної культури суспільства відповідно до Закону України „Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні" [7];

– активізувати заходи щодо впровадження Основних засад розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки [8], що дасть можливість забезпечити позитивні зміни в життєдіяльності суспільства і людини, а саме: збільшити рівень соціального захисту людини, можливості її економічної свободи та добробуту, підвищити творчу активність суб'єктів праці в усіх сферах діяльності, підвищити конкурентоспроможність країни та її регіонів в євроінтеграційних процесах.

Виконання в повному обсязі наведених вище пропозицій сприятиме реалізації головного завдання професійно-технічної освіти – якісної підготовки робітничих кадрів у регіоні, принаймні у близькій перспективі. Однак, пропонуючи ті чи інші конкретні заходи щодо вдосконалення діяльності ПТНЗ, слід мати на увазі також наступну обставину. Перехід до суспільства новітньо-

го типу з пріоритетною опорою на вітчизняне інноваційне забезпечення його розвитку не повинен спрямовуватись на лише прагматичні цілі, тим паче на одномоментну вигоду, ігнорувати загальнолюдські уявлення стосовно суспільного прогресу, орієнтації на можливість та необхідність побудови у майбутньому більш справедливої, соціально орієнтованої економічної системи. Соціогуманістичне наповнення процесу переходу країни до інноваційної моделі суспільства покликане надати йому оптимістичної модальності, усунути загрозу, що негативні явища у демографічній та соціально-економічній сфері матимуть незворотні наслідки в економічному, соціальному та духовному розвитку нації, виступатимуть дестабілізуючими чинниками суспільно-політичного життя, створюватимуть небезпеку державним інтересам країни [9]. Тому і реформування системи освіти повинне передбачати вдосконалення професійно-кваліфікаційної структури суспільства не тільки на даний проміжок часу, але й на більш віддалену перспективу. Звідси, і оптимізація професійно-технічної освіти повинна спрямовуватись у майбутнє, тобто мати за ціль не тільки підготовку строго визначеної на певний проміжок часу кількості робітничих кадрів того чи іншого профілю, а, в першу чергу, підготовку кадрів здатних до безперервного професійного навчання, оперативного реагування своєю діяльністю на зростаючі та такі, що постійно змінюються, вимоги виробництва до якості робочої сили.

У зв'язку з цим процес реформування професійно-технічної освіти слід розглядати не у відриві від реформування усієї освітньої системи, а у її тісному взаємозв'язку з усіма ланками цієї системи. Одночасно, професійна діяльність представників робітничих професій, у т.ч. малопрестижних, повинна постійно видозмінюватись, вдосконалюватись, збагачуватись новими технічними засобами, творчими компонентами, іншими словами не обмежуватись за змістом до діяльності інженерно-технічних кадрів. У кінцевому ж підсумку побудова суспільства інноваційного типу передбачає не повну ліквідацію фізичних зусиль багатьох робітничих кадрів, а усунення принципових розбіжностей у характері, а відтак – і в оплаті праці осіб, що отримали освіту в навчальних закладах, які нині знаходяться на різних ієрархічних рівнях освітньої системи. У свою чергу зближення (до певної міри) характеру та змісту праці представників різного роду професійних груп взаємно збагачуватиме їх діяльність, об'єктивно сприятиме становленню їх трудових зусиль як запоруки трансформації людського потенціалу в людський капітал, життєво необхідний для подальшого суспільного поступу.

ВИСНОВКИ

Побудова суспільства інтелектуально-інноваційного типу в Україні повинна спиратись на збереження та примноження досягнутого рівня людського потенціалу з обов'язковою умовою дотримання його надійного захисту. Чим більш високого рівня розвитку досягне інтелектуально-інноваційний потенціал, тим швидше він буде здатен трансформуватися у дієвий елемент людського капіталу, який матиме запотребованість та конкурентоспроможність на вітчизняному та європейському ринках праці. При цьому відпрацьованість в Україні механізмів соціального захисту інтелектуального потенціалу дозволить акумулювати його в межах країни та її регіонів, а також ефективно обмінюватись ним у адекватних обсягах з країнами Євросоюзу.

ЛІТЕРАТУРА

1.Вовканич С. Духовно-інноваційний потенціал України та її національна ідея. – Львів: ЛБА, 2001. – С. 18.

2.Бажал Ю.М. Знаннєва економіка: теорія і державна політика // Економіка і прогнозування. – 2003. - № 3. – С. 73-78.

3.Данилишин Б., Куценко В. Освіта, наука і виробництво у контексті вимог Болонської декларації // Вісник НАН України. – 2007. – №3. – С. 14-22.

4.Данилишин Б., Чижова В. Науково-інноваційне забезпечення сталого економічного розвитку // Економіка України. – 2004. - № 3. – С. 10-11.

5. http://www.osvita.org.ua/articles/244.html

6. Концепція Державної програми прогнозування науково-технічного розвитку на 2008-2012 роки // Кабінет Міністрів України; Розпорядження від 13.04.2007 № 175-р.

7.Закон України „Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні" (від 03.03.2006 р. за № 433-15) // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2006. – №22. – Ст. 199.

8.Закон України „Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки" // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2007. – №12. – Ст. 102.

9.Пирожков С.І. Демографічний фактор у глобальній стратегії країни // Демографія та соціальна політика. – 2004. - № 1-2. – С. 6.

УДК 331.101.3

Богиня Д.П.

ІННОВАЦІЙНА ПРАЦЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Зміни в сучасному світовому розвитку, під впливом посилення ролі економіки знань обумовили розвиток економічної моделі, інноваційного типу, яка базується на запровадженні "високих технологій", інтеграції науки, освіти та підприємницької діяльності. Під впливом цих змін трансформуються погляди на працю, яка органічно пов'язана із розробкою нових теоретичних підходів до проблем інноваційної праці.

Вагомий внесок в розробку проблем соціально-економічного розвитку інноваційної праці здійснили такі зарубіжні вчені: Армстронг М. [1], С. Брю, М. Вебер, М. Грегор, Д. Джонсон, П. Друкер, Р. Інглегарт, Д. Мак-Клеланд, А. Маслоу, А. Тофлер, П. Самуельсон, І. Шумпетер та інші вчені, які досліджували проблеми праці в ринковій економіці. Серед вчених колишнього Радянського Союзу, які здійснили внесок в дослідження питань інноваційної діяльності, можна відзначити таких вчених як А. Алымов [14], Л. Абалкин, Е. Антосенков, Е. Капустін, В. Іноземцев, Д. Карпухін, Ю. Кокін, В. Куліков, Л. Кунельський, М Мошенський, Г. Слезінгер, Р. Яковлєв, Фатхутдинов Р.А.[9]. В складі українських вчених розвиток зазначених проблем здійснювали О. Амоша, А. Базилюк, В. Базилевич, В. Ворона, В. Геєць [3], Г. Дмитренко, Г. Добров, М. Долішній, Г. Задорожний, А. Колот, М. Кім, Б. Кваснюк [4] Ю. Канигін, Н. Лук'янченко, Е. Лібанова, В. Мандибура, А. Муравьева [2], В. Новіков, О. Новікова, Ю. Пахомов, Ю. Полунєєв, М. Семікіна, Є. Суіменко, О. Турецький, О. Уманський, М. Чумаченко, А. Чухно та інші. В працях названих вчених визначені досить оригінальні підходи до соціально–економічних проблем праці, в тому числі в сфері інноваційної діяльності. Проте, багато складних аспектів цієї важливої проблеми залишаються не розробленими, що обмежує можливості регулювання інноваційної діяльності, як вирішальної складової розвитку нашого суспільства в умовах трансформаційної економіки.

Метою статті є оцінка сучасного стану розвитку інноваційної праці в Україні.

Серед сучасних економістів і соціологів близького та дальнього зарубіжжя оцінка інноваційної праці переважно трактується як визначальний економічний і соціальний потенціал праці. Внаслідок посилення пріоритету новітніх знань над традиційними змінюється зміст праці, структура зайнятості, зростають можливості джерел надходжень доходу. Основою динаміки суспільства стає активне використання інтелектуальних ресурсів, серед яких пріоритетними є знання і професіональна підготовка, здібності, ініціатива, творчість працівників. За оцінками експертів, сьогодні у США майже 2/3 "білих комірців" (70% всіх зайнятих працівників) охоплені розумовою працею інноваційної спрямованості. За прогнозами науковців, питома вага працівників, зайнятих такою працею у розвинутих країнах ринкової економіки, надалі має збільшуватися. Завдяки використанню такого унікального ресурсу економіки знань, як здібності людини до праці інноваційного змісту, стає можливим збільшення обсягу продукції за умов зниження витрат робочого часу та інтенсивності праці.

Одним із радикальних підходів до виміру соціально-економічного розвитку промисловості в сучасних умовах, що базується на знаннях, можна вважати запропоновану Всесвітнім банком програму «Знання для розвитку». Не випадково, що запропонована методика до цієї програми оцінює готовність тієї чи іншої країни до переходу на модель розвитку, яка базується на знаннях. Зокрема, пропонується комплекс з 76 показників, які дозволяють співставити окремі дані розвитку різних країн, а також середні показники по окремих групах країн. Перш за все, це інституційний режим країни, що створює мотиви ефективного використання діючого та нового знання і розвитку підприємництва; по-друге, рівень освітнього розвитку населення і наявність у нього здатності до створення, розповсюдження і використання

знань; по-третє, наявність інформаційної і комунікаційної інфраструктури, що сприяє розповсюдженню та переробці інформації; по-четверте, створення сучасної вітчизняної інноваційної системи (дослідницькі фірми і центри, університети, консультаційні організації), що адаптує глобальні знання до суспільних потреб і створює нові знання та технології. Програма «Знання для розвитку» передбачає такі зведені індекси - індекс економіки знань та індекс знань, які розраховуються для кожної країни, окремих груп країн і світового розвитку. У табл. 1 представлений індекс економіки знань та його основні складові по окремих країнах.

Таблиця 1

Показники індексу економіки знань та інноваційного розвитку окремих країн [2]

Країна	ІЕЗ	Інституційний режим економіки	Інновації	Освіта	Інформаційна інфраструктура
Швеція	9,25	8,36	9,67	9,20	9,78
США	8,69	7,81	9,47	8,43	9,03
Німеччина	8,38	7,95	8,88	7,87	8,82
Група країн «великої сімки»	8,29	7,68	8,69	8,26	8,52
Ірландія	8,04	8,01	7,86	8,23	8,07
Республіка Корея	7,70	6,10	7,88	7,80	9,03
Естонія	7,70	8,18	7,03	7,74	7,84
Чеська Республіка	6,80	6,10	6,76	7,07	7,28
Росія	5,69	2,43	7,57	7,52	5,25
Європа та Центральна Азія	5,27	4,03	5,51	6,56	5,00
Аргентина	5,23	1,74	6,06	7,13	5,99
Бразилія	5,03	3,92	4,84	5,55	5,82
Україна	4,92	2,49	6,03	7,82	3,33
Казахстан	3,62	1,55	4,08	6,30	2,56
Китай	3,50	2,42	4,18	3,04	4,35

Вартий уваги той факт, що інноваційна праця охоплює цикл від розробки науково-технічної ідеї до її реалізації на комерційній основі, вона базується на створенні і засвоєнні нової техніки, технології і послуг, включаючи необхідні теоретичні і пошукові фундаментальні та прикладні дослідження. Кожна окрема стадія життєвого циклу інноваційного продукту відбувається передусім завдяки трудовому внеску працівників наукових та науково-технічних організацій і підприємств (фірм).

Кінцевим результатом інноваційної праці стає новий продукт, який матеріалізує ідеї авторів нововведень, тобто інноваторів. На тлі ринкового середовища вагомим поштовхом у розвитку інноваційної праці стають конкурентні відносини, об'єктивний процес інтенсифікації виробництва. В процесі інноваційної праці людина (інноватор) або група людей взаємодіє з предметами і засобами праці, зовнішнім середовищем, застосовуючи певну новітню технологію. Здатність інноватора до нововведень, з одного боку, диктується змінами ринкової ситуації, з іншого – балансом інтересів між учасниками інноваційного процесу, які є найманими працівниками підприємства. В контексті визначення взаємозв'язку інтелектуального потенціалу, конкурентоспроможності та інноваційного розвитку підприємств України, на наш погляд, нагально необхідно формування такої національної моделі господарювання, яка б забезпечувала стійке розширене економічне відтворення на інноваційних засадах.

Сучасні нові світові тенденції економічного розвитку все більшою мірою обновлюються інтеграцією різних видів економіки знань, тому на зміну традиційним видам трудової діяльності приходять творчі види, метою яких є створення нових ідей, образів, методів, уявлень, технологій тощо. Необхідно зауважити, також, що на відміну від притаманного дирек-

тивно-плановій системі виокремлення трьох стадій (виробництва, розподілу і споживання), в ринковій економіці структура економічного циклу стає дещо іншою: стадії виробництва передують стадії вивчення, аналізу і прогнозування попиту на ринку, а директивний розподіл продукції замінюється стадією вільної її реалізації товаровиробником з доведенням до безпосередніх споживачів. На кожній стадії серед інших видів трудової діяльності має місце і праця інноваційна.

Незважаючи на нетрадиційну, проте, безперечно, вагому роль інноваційної праці у сучасному розвитку підприємств і країн в цілому, погляди науковців щодо з'ясування сутності самого терміну "інноваційна праця" залишаються неоднозначними. З позицій сучасної економічної думки найбільш прийнятним уявляється бачення всесвітньо визнаного економіста П. Друкера, який вважає, що інноваційна діяльність – це передусім праця, що потребує широкого кола знань. Вона визначається як явище, що лежить передусім у площині попиту, а не пропозиції. Такий підхід дозволяє побачити в інноваціях предмет особливої трудової діяльності. Виходячи з цього, можна сказати, що інноваційна праця – це сукупність інтелектуальних та професійних властивостей специфічного товару робочої сили, які характеризують відмінності від інших якісних характеристик робочої сили в залежності від певної сфери знань і трудової діяльності. Для оцінки рівня інноваційної праці можуть використовуватись диференційовані (по окремим показникам), комплексні (по групам) і змішані методи оцінки.

В науково-прикладному аспекті завдання розвитку інноваційної праці потребують формування такого потужного мотиваційного механізму, який одночасно створює стійкі стимули до розробки та впровадження інновацій як у роботодавців, так і у найманих працівників. Ефективність такого механізму залежить від багатьох складових, але насамперед - від концентрації спільних провідних інтересів соціальних партнерів у сфері інновацій. Останнє є непростим завданням, адже специфічна особливість інноваційної праці полягає в тому, що в трудовому процесі присутня значна частка творчості (наукової, технологічної, технічної, організаційної, соціальної, маркетингової, правової і т. ін.), причому на окремих стадіях інноваційного процесу має місце різне співвідношення суто творчої і технічної (нетворчої, репродуктивної) праці. Крім того, персонал інноваційного підприємства, який зайнятий розробкою і запровадженням нової техніки, продукції, нових послуг, як правило, відрізняється від інших найманих працівників високим рівнем освіти, інтелектуального розвитку, наявністю аналітичного мислення, вмінням глибокого зосередження на роботі з інформацією, проявом творчого натхнення, високої працездатності в разі зацікавленості творчістю. Таким працівникам у більшій мірі притаманні почуття власної гідності, самостійність і незалежність у поглядах, мотиви досягнень. В цьому розумінні завдання активізації інноваційної праці уявляються більш складними, ніж в інших сферах діяльності, вони потребують нестандартних підходів, індивідуалізації.

Сучасні тенденції розвитку економіки знань засвідчують необхідність удосконалення стимулів до розробки та впровадження інновацій в сферу праці. Проте, через відсутність розвинутого конкурентного середовища, суперечливість законодавства, несприятливі умови розвитку бізнесу, низьку доступність кредитних ресурсів в останні роки було загальмовано процес утворення нових підприємств, формування нових робочих місць, а вже створені фірми – позбавлено можливостей залучати персонал до активної інноваційної діяльності. Практика свідчить, що за відсутністю визначальної ролі необхідних інноваційних чинників понад 85% промислових підприємств України інноваційною діяльністю фактично не займаються. В регіональному аспекті упродовж останніх років більш висока інноваційна активність мала місце у Дніпропетровській, Донецькій, Львівській, Харківській, Київській областях. В той же час дуже гостро стоїть питання розробки та впровадження інновацій в Одеській, Кіровоградській, Закарпатській, Черкаській областях та Автономній Республіці Крим. За період 2000-2004 рр. кількість розробок по створенню нових видів техніки і технологій зменшилась в цілому в Україні у 4,5 рази, з них розробок, у яких використано винаходи - у 6,8 рази. Характерно також, що сучасний стан винахідництва в Україні не відповідає потенційним можливостям використання науково-технічного потенціалу держави.

Перешкодами інноваційній активності працівників, поряд із чинниками нестабільного розвитку економіки країни, є досить велике скорочення обсягів державного фінансування наукових та науково-технічних робіт, недосконаліть діючої законодавчо-нормативної бази, яка не стимулює інноваційну працю і не захищає інтереси інноваторів, незадовільна політика оплати праці у науково-технічній сфері, погіршення структури та якості кадрового потенціалу, високе податкове навантаження, недоліки в організації наукової діяльності. Все це зменшило попит на наукові дослідження з боку держави і звузило зацікавленість у розробці та впровадженні інновацій з боку підприємств недержавного сектору економіки.

ВИСНОВКИ

Таким чином, сучасний стан розвитку інноваційної праці в Україні можна характеризувати як досить нестабільний. Не зменшуючи роль макроекономічних чинників у створенні попиту на інновації та сприятливого інвестиційного клімату, зазначимо, що суттєві перешкоди інноваційному розвитку зосереджені і на мікро рівні. Управління працею на багатьох підприємствах поки є неадаптованим до ринкових умов: занадто дешево оцінюється робоча сила висококваліфікованих працівників, не заохочується зростання конкурентоспроможності персоналу, розвиток інноваційної культури трудових колективів. Стосовно вдосконалення заробітної плати інноваторів на підприємствах, потрібно мати на увазі не тільки її підвищення, а й реальне реформування систем оплати праці працівників, зайнятих інноваціями - перегляд систем надбавок і доплат до посадових окладів, що стали звичайними додатками до посадових окладів. Водночас, варто мати на увазі, що прагнення творчої особистості до розробки нових ідей, звичайно, не обмежується одними матеріальними чинниками, тому методи стимулювання інноваційної праці повинні мати комплексний характер – матеріально, соціально і психологічно підтримувати трудову мотивацію інноватора.

ЛІТЕРАТУРА

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К.Мордовина. - С-Пб.: Питер, 2007. - 832 с.

2. А. Муравьева. Экономика, основанная на знаниях // Труд за рубежом, 2004. — № 4. - С. 141.

3. Україна у вимірі економіки знань / За ред. акад. НАН України В.М.Гейця. - К.: Основа, 2006. - 592 с.

4. Конкурентоспроможність національної економіки / За ред. Б. Кваснюка. К.: Фенікс. - 2005. - 582 с.

5. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможної робочої сили. Зб. наук. пр. Вип. П. Ін-т економіки НАН України / Відп. ред. Д.П. Богиня. К., 2002. – 188 с.

6. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Стат. зб. / Держкомстат. – К. – 2004. - С. 118.

7. Портер М. Конкуренція. Стратегія і тактика. – К., 2000. – 211 с.

8. Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб.наук пр. Вип.1 – Ін-т економіки НАН України/відп. ред. Д.П. Богиня. – Київ, 2001. – 163 с.

9. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА. – 2000. – 312 с.

10. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили. Наук. видання. - К.: Ін-т економіки НАН України. Відп. ред. Д.П.Богиня. 2002. - 188 с.

11. Д. Богиня, М. Семикіна. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. - К.: «Поліграф-Терція», - 2002. - 226 с.

12. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність робочї сили: методологічний аспект / Вісник Східноукраїнського нац. ун-ту ім. В. Даля. – Наук. журн. Луганськ. 2006, с. 6-12.

13. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин / Монографія. Відп. ред. Д.П. Богиня. – К.: Ін-т економіки НАН України – 2003. – 214 с.

14. Алымов А.Н., Емченко В.Н. Конкурентоспособность национальной экономики. – К., 2001. – 59 с.- Препр. / НАН Украины. Ин-т экономики, 2001.

15. Менталитет славян и интеграционные процессы: история, современность, перспективы / Материалы Пятой международной научной конференции, Гомель: ГГТУ им. П.Сухого, - 2007. - 358 с.

16. Формування конкурентоспроможності робочої сили. Зб. наук. пр. Відп. ред. Д.П.Богиня. - К.: Ін-т економіки НАН України. 2003. - 160 с.

УДК 330.567

Богиня Л.П., **Чернышева А.А.**

ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ИНТЕГРАЦИИ НАУКИ И ПРАКТИКИ В БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИИ

Компетентно ориентированный подход к формированию содержания образования стал новым концептуальным ориентиром в системе учебных заведений. Информатизация системы образования с одной стороны, имеет целью повышение эффективности учебы благодаря расширению объемов информации и совершенствования методов ее приложения, а с другой – направлена на то, чтобы пользователи могли применять информационные технологии в учебно-воспитательном процессе и личной деятельности для расширения профессиональных компетенций.

Вопросами модернизации системы высшего образования занимались такие ученые, как Колесов В.П., Семикин М.В., Змеев С.И. и другие [1-5]. Однако, в условиях кардинальных перемен, происходящих в Украине, политика развития кадрового потенциала высшей школы и далее приобретает общественное звучание. Вопросы становятся особо актуальными на фоне острого системного кризиса нашего общества, которые затрагивают и высшее образование, особенно его кадровую составляющую. Кризис образования носит сегодня глобальный характер, поскольку он переплетается с общемировыми кризисными явлениями в различных странах.

Цель статьи – определение основных направлений совершенствования моделей бизнес-образования.

Современное образование в большинстве стран мира сегодня отнесено к числу важнейших национальных приоритетов. По характеристике известного западного исследователя этих проблем Питера Друкера знания сегодня стали основным условием стабильного и эффективного развития производства [1].

Сегодня вузы разных форм собственности должны ориентироваться на запросы рынка (потребителя). Такое изменение приоритетов требует поиска новых механизмов при определении качественных характеристик развития учебных заведений. Современный рынок образовательных услуг отличается многовариантностью и разноплановостью. Различные вузы разных регионов предлагают большое количество специальностей и специализаций, а также множество образовательных программ и форм обучения. В связи с широкой интеграцией науки и производства в практике развития бизнес-образования, все больше людей стремятся связать свою деятельность с различными видами бизнеса, для этого необходимо иметь соответствующие знания и навыки для такого рода деятельности. Для этого очень важно знать с чего и как начать, как продолжать действовать и в каком направлении. Следовательно, нужна крепкая информационная база знаний, которую может дать вуз нужной специализации. Разумеется, основы предпринимательства и способность к работе в бизнесе нужно закладывать на более ранних стадиях обучения (в школах, колледжах и т.д.). Но, на наш взгляд, на более высоком уровне образования целесообразно делать уклон на развитие предпринимательства в высших учебных заведениях.

Выбор абитуриентом специальности высшего учебного заведения обосновывается, прежде всего, тем, насколько престижна профессия, которую он выбрал, насколько он будет востребован и как трудоустроен по окончании вуза. Очень важным является построение новой хорошо продуманной и отработанной многоступенчатой образовательной модели, где реализуются правила преемственности и поддержки при переходе с одной образовательной ступени на другую. Структурными подразделениями единой системы являются образовательные центры, институты, факультеты. При этом развитие определенной системы бизнес-

образования должно осуществляться в органическом взаимодействии с решением актуальных проблем социально-экономического развития экономики данного региона.

Существует множество моделей бизнес-образования, используемых различными вузами и другими учебными заведениями. Например, модель непрерывного бизнес-образования, используемая в российских вузах. Она разработана, внедрена и успешно функционирует в институте бизнеса и делового администрирования Саратовского государственного технического университета (СГТУ), который, являясь государственным образовательным учреждением, уже более десяти лет реализует многовариантные программы подготовки высококвалифицированных кадров. Целью института бизнеса является формирование деловой элиты предпринимательской деятельности, подготовка высокопрофессиональных кадров, адаптированных к условиям рыночной экономики, повышение образовательного уровня в сфере бизнеса. Для качественного функционирования названной модели, помимо прочих, основными являются две проблемы:

1) привлечение на работу в преподавателей-практиков, что очень проблематично даже в столице. Во-первых, потому что не любой предприимчивый предприниматель может и умеет преподавать, во-вторых, потому что если он успешно ведет бизнес и умеет преподносить это аудитории, т.е. учить других, то это очень дорогой преподаватель, и не любой региональный вуз может его пригласить.

2) гарантированное трудоустройство выпускников на предприятия (фирмы) региона и дальнейшая помощь в продвижении специалистов по служебной лестнице.

Одним из вариантов решения проблемы 2 в институте бизнеса является наличие в структуре института Высшей школы бизнеса, занимающейся различными программами переподготовки и реализующей программы МВА, по которым обучаются руководители высокого и среднего управленческого звена. МВА – Магистр делового администрирования (Master of Business Administration) - квалификационная степень в менеджменте. Квалификация МВА подразумевает способность выполнять работу руководителя среднего и высшего звена. Таким образом, происходит реализация модели преемственности поколений. Слушатели программы МВА приглашают на стажировку и практику выпускников колледжа и студентов вузов, которых при успешной защите дипломных проектов и наличии хороших рекомендаций впоследствии оставляют работать. Хорошей традицией также стало проведение ярмарок вакансий слушателями программы МВА среди выпускников колледжа и института, а также включение в состав государственных аттестационных комиссий выпускников программы МВА.

Для успешного развития бизнес-образования важным является интеграция научных исследований с практикой работы промышленных предприятий и региональных бизнес-структур. Благодаря разработкам теоретиков школы человеческих отношений в последние годы в науке утверждался взгляд на мотивацию, как на процесс управления людьми через выявление и удовлетворение их потребностей. Данный подход имеет под собой крепкую подпочву, ведь потребности, с одной стороны, являются достаточно точным проявлением существенных черт человеческой природы, а с другой, настоящей движущей силой деятельности во всех ее формах и сферах. Вместе с тем, в управленческой практике мотивация по потребностям не всегда является эффективной.

Особое значение в бизнес-образовании занимает использование средств информации с целью формирования у будущих специалистов профессиональных компетенций, что дает возможность личности взаимодействовать с окружающим миром для эффективной работы предприятий и бизнес структур. Благодаря такому подходу у будущих специалистов развиваются необходимые способности и навыки для инновационной деятельности в конкретных условиях предприятий и бизнес структур.

Во-первых, это способность интерактивно применять язык, символику и тексты в разнообразных формах и ситуациях для достижения целей, развития знаний и собственных возможностей накопления профессиональных компетенций;

Во-вторых, способность использовать знания и информационную грамотность, что дает возможность будущим специалистам их воспринимать и применять в процессе принятия решений и активных практических действий;

В-третьих, способность применять инновационные технологии, что предусматривает не только технические знания и умения, но и осведомленность в применении новых форм формирования профессиональных и социальных компетенций.

В связи с интеграцией науки и практики в социально-экономическом развитии промышленности значение приобретает использование дедуктивных методов научной информации в процессе образования. Следует отметить также, что становления новой образовательной парадигмы происходит в современном мире постоянно ускоряющими темпами. В этой связи понимание важности четкого определения ценностных ориентиров образования и его долгосрочного прогнозирования активно проникает в различные слои общества. При этом сегодня уже не вызывает сомнения тот факт, что будущая система образования потребует коренного пересмотра большинства наших представлений о традиционной образовательной практике, соответствующей социальному заказу – подготовке высококвалифицированной высокоразвитой и компетентной личности той или иной отрасли экономики. Негативным фактором развития бизнес-образования является нечеткая профилизация этой формы учебных специализаций, недостаточная увязка их деятельности с учетом специфики отраслей экономики, что лишает возможности многие вузы и колледжи учитывать конкретные проблемы развития региона и потребности рынка труда. В конечном счете, негативные процессы приводят к увеличению уровня безработицы среди выпускников учебных заведений, к углублению дисбаланса между выпускниками вузов и потребностями рынка труда. Кроме того, необходимо также учитывать, что до последнего времени в Украине не восстановлен уровень затрат на образование в сопоставлении с высокоразвитыми странами.

ВЫВОДЫ

Таким образом, реализация целого ряда актуальных проблем в практике интеграции науки и бизнес-образования обусловливает необходимость первоочередного выполнения следующих стратегических и оперативных задач:

- обеспечения европейского уровня качества и доступности образования, его демократизации;
- укрепления материально-технической базы учебных заведений;
- расширения научно-производственных связей с промышленными предприятиями региона.

ЛИТЕРАТУРА

1. Друкер. П. Пост капиталистическое общество: новая пост индустриальная волна на Западе. – Онтология / П. Друкер – М., 1991.- 565с.

2. Богиня Л.П., Чернишова А.О. Мотивація підготовки конкурентоспроможних спеціалістів в контексті інтеграції України до ЄС // Вісник хмельницького національного університету. - №5, 2007. – С. 237-240.

3. Змеев С.И. Высшая школа и непрерывное образование в капиталистических странах. (С.И.Змеев) // Вест. высш. шк. -№5, 1998. – С.87–90.

4. Семикіна М.В. Якість знань вітчизняних кадрів в контексті взаємодії навчальних закладів і бізнесу. Ринок праці та освіти: пошук взаємодії. [зб. наук. ст.] / Під ред.. І.Л. Петрової –К., 2002. - 200 с.

5. Колесов В.П., Т. Маккинли М. Человеческое развитие: новое измерение прогресса. Учебное пособие. – М., 2000. – 311с.

УДК 330.46

Брюховецька Н.Ю., Поставна К.Ю.

ДОСЛІДЖЕННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ ЯК СКЛАДОВОЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ РЕСУРСІВ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ

В умовах постіндустріального суспільства для сучасних промислових підприємств України дедалі актуальнішим стає питання освоєння інноваційних технологій в промисловості та визначення раціональних напрямів інноваційної політики на підприємствах. Стосовно машинобудівного комплексу можна зазначити, що виробництво конкурентоспроможної за ціною і якістю машинобудівної продукції залежить від забезпечення технічного переозброєння й автоматизації машинобудівних виробництв, застосування прогресивних методів високоточної обробки поверхонь деталей і металоконструкцій, автоматизації складальних процесів, розвитку сучасних методів контролю й діагностики деталей і вузлів у процесі виготовлення й експлуатації. Отже, основний пріоритет надається професіям з перевагою інтелектуальної праці, в результаті якої відбувається накопичення інтелектуальних ресурсів, тобто створення інноваційного потенціалу підприємства [1]. До складу інноваційного потенціалу підприємства, окрім фінансових та матеріальних ресурсів, входять інтелектуальні ресурси, які пов'язані з інтелектуальним капіталом. Оскільки, в українському законодавстві немає чіткого визначення поняття «інтелектуальний капітал», потрібно з'ясувати, з яким поняттям його можна ототожнити. В Угоді про створення Всесвітньої організації інтелектуальної власності (ВОІВ), інтелектуальний капітал представляє права, що відносяться до літературних, художніх і наукових здобутків, радіо і телепередач, винаходів у всіх галузях людської діяльності, наукових відкриттів, промислових зразків, товарних знаків, знаків обслуговування, фірмових найменувань і комерційних позначень, захисту від несумлінної конкуренції, а також всі інші права, що відносяться до інтелектуальної діяльності у виробничій, науковій, літературній і художній галузях. Отже, інтелектуальний капітал безпосередньо пов'язаний з нематеріальними активами та інтелектуальною власністю підприємства. Порядок управління господарським обігом об'єктів інтелектуальної власності регламентує низка законодавчих актів про захист об'єктів інтелектуальної власності та захист прав власників. Управління нематеріальними активами здійснюється згідно П(С)БО 2, П(С)БО 3, П(С)БО 4, П(С)БО 5, П(С)БО 7, П(С)БО 8, наказу ФДМУ та Державного комітету з питань науки і технологій «Про затвердження порядку експертної оцінки нематеріальних активів» №969/97 від 27.07.95 р. та інших законодавчих актів.

Розгляду питання розвитку інноваційної праці та створення інтелектуального капіталу, як чинників конкурентоспроможності промислових підприємств, присвячені праці таких українських вчених, як Амоша О., Геєць В. [2], Чухно А. [3], Скудар Г. [4], Чухрай Н. [5], Долішний М., Кендюхов О. та інші.

Метою статті є дослідження стану нематеріальних активів підприємств машинобудівної галузі Донецького регіону.

Під поняттям «нематеріальний актив» прийнято розуміти немонетарний актив, який не має матеріальної форми [7]. До складу нематеріальних активів згідно П(С)БО 8 входять права користування природними ресурсами, майном, права на знаки для товарів і послуг, на об'єкти промислової власності, авторські та суміжні з ними права, гудвіл. Слід відзначити, до складу нематеріальних активів можуть входити активи, що взагалі не відносяться до інтелектуального капіталу (наприклад, поліпшення орендованої нерухомості), а багато компонентів інтелектуального капіталу не входять до складу нематеріальних активів, якщо розуміти їх в бухгалтерському змісті. До складу нематеріальних активів не можуть входити такі

компоненти інтелектуального капіталу, що не належать фірмі, у тому числі людський капітал і частина ринкового капіталу [6, 7].

Вплив інтелектуального капіталу, як чинника інноваційної політики підприємства, на розвиток комерційних організацій достатньо істотний, особливо на розвиток підприємств промисловості, тому що забезпечення та підвищення конкурентоспроможності їхньої продукції вимагає використання новітніх технологій, розробка яких стає можливою за рахунок професійного розвитку персоналу, інформатизації підприємства, при наявності співробітництва з науково-дослідницькими інститутами. Оскільки поняття нематеріальних активів та інтелектуального капіталу достатньо сильно корелюють, досліджуючи стан нематеріальних активів підприємств машинобудівної галузі можна частково зробити висновки про розвиток їх інтелектуального капіталу. Дослідження нематеріальних активів машинобудівної галузі обумовлено тим, що за даними Головного управління статистики Донецької області підприємства машинобудування найактивніше працювали у напрямі створення та впровадження нових виробничих процесів , розробляли заходи покращення існуючих, здійснюючи так звані «процесові інновації». Було впроваджено 57,8% таких процесів від загального обсягу інновацій. Основним напрямом для більшості підприємств, які здійснювали інновації (86,5%), було здійснення продуктових інновацій, а саме створення та впровадження нових або значно вдосконалених видів продукції. Так, в 2005 році в Донецькій області упроваджено у виробництво понад 170 найменування такої продукції, близько 70 з яких – нові види машин, устаткування. При цьому кожен другий вид інноваційної продукції був вироблений підприємствами машинобудування регіону [8, 9].

До складу машинобудівного сектору Донецької області входить близько 220 підприємств, що забезпечують велику частину потреби України в різних видах машин і устаткування. Всі підприємства володіють розвиненою інфраструктурою, яка служить для забезпечення їх сировиною і реалізації готової продукції. За даними Головного управління промисловості, енергетики, транспорту та зв‘язку Донецької обласної державної адміністрації за 2006 р. в машинобудівному комплексі Донецької області було вироблено продукції на 8 млрд. грн. Обсяг виробництва виріс на 4,7% до аналогічного періоду минулого року. До складу основних показників,що характеризують динаміку розвитку машинобудівної галузі належать: обсяг реалізованої промислової продукції, індекс виробництва продукції, інвестиції в основний капітал та нематеріальні активи. Проаналізуємо показники, що відображають вплив інтелектуального капіталу для функціонування промисловості Донецької області. Частка машинобудівної галузі за обсягом реалізованої продукції складає 9,5%, за середньорічною кількістю працівників – 16,1%, за основними засобами на кінець року – 7,8%. У табл. 1 наведена структура машинобудівної галузі [11].

Таблиця 1

Структура машинобудівної галузі Донецького регіону у 2006р.

Вид промисловості	Обсяг реалізованої промислової продукції, %	Середньорічна кількість працівників,%	Основні засоби на кінець року,%
Машинобудування у тому числі:	100	100	100
виробництво машин і механізмів	63,16	71,43	80,77
виробництво електричного та електронного устаткування	7,37	7,45	7,69
виробництво транспортного устаткування	29,47	21,12	11,54

Виробництво машин і механізмів має найбільш питому вагу в обсязі реалізованої промислової продукції й складає 63,16%, друге місце посідає виробництво транспортного устаткування – 29,47%, на останньому місці знаходиться виробництво електричного та електронного устаткування – 7,37%, хоча останнє є найбільш наукоємним виробництвом (табл. 1) [11]. Як свідчать статистичні дані табл.1, аналогічно до вищенаведеного, лідерство з середньорічної кількості працівників та забезпечення основними засобами посідає виробництво машин та механізмів, відповідно 71,43% та 80,77%. У сфері виробництва електричного та електронного устаткування спостерігається майже в 3 рази менша кількість працівників та в 1,5 рази менший фонд основних засобів порівняно з виробництвом транспортного устаткування. Індекси продукції загалом в машинобудівній галузі та деталізовано по основних видах виробництв проілюстровано на рис. 1.

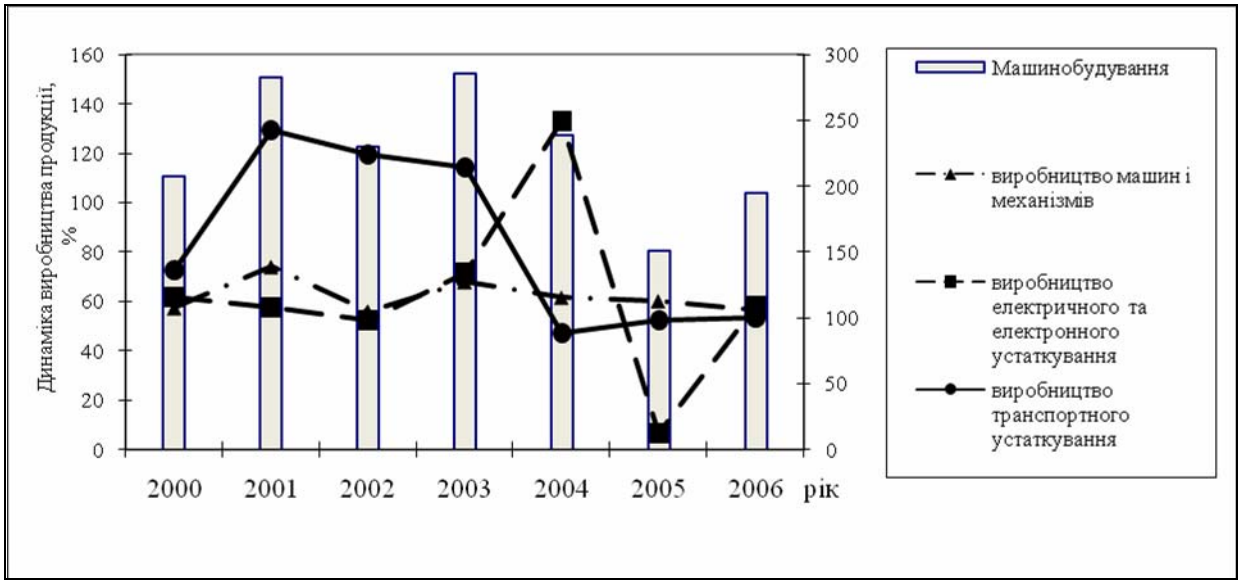
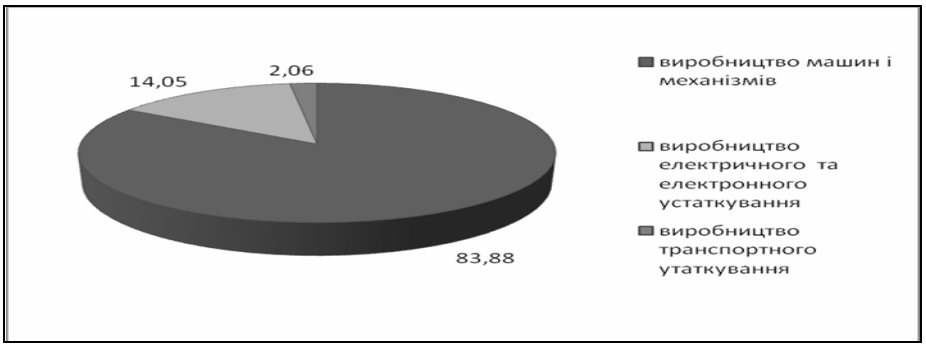


Рис. 1. Індекс продукції машинобудівної галузі Донецького регіону в цілому та деталізовано за видами виробництв

В результаті аналізу темпів виробництва продукції за видами виробництв виявлено, що визначилась тенденція зниження темпу виробництва електричного та електронного устаткування. Насамперед, це може бути пов'язано зі зміною інвестиційної політики на машинобудівних підприємствах. Інвестиції в нематеріальні активи в 2005-2006рр. склали 0,2%, та близько 0,1% відповідно, в той час як в основний капітал – 4,6% та 7,3% відповідно. Безперечно, збільшення відсотку інвестицій в основний капітал має позитивну оцінку і свідчить про спрямованість на реконструкцію та технічне переоснащення діючих машинобудівних підприємств. Проте низький рівень інвестування розвитку нематеріальних активів доводить те, що керівництво підприємствами недооцінює важливість інтелектуального капіталу в підвищенні конкурентоспроможності підприємств. Детальний розгляд структури інвестицій в основний капітал машинобудівної галузі Донецького регіону приводить до висновку, що спостерігається тенденція зростання інвестицій в виробництво машин та механізмів 95,14% у 2006р. до 83,88% у 2005р. Відповідно, частка інвестицій в виробництво електричного та електронного устаткування зменшується з 2,06% (2005р.) до 1,86%(2006р.), що свідчить про низький рівень розвитку цього напряму машинобудування та зниження попиту на інноваційну продукцію (рис. 2) [10, 11].

а)



б)

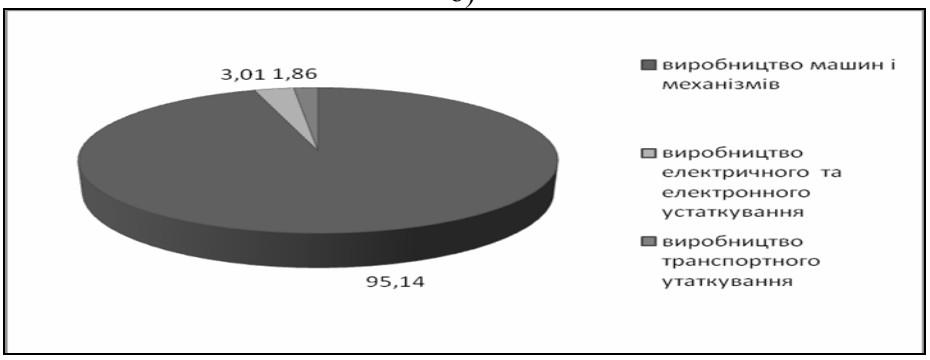


Рис. 2. Структура інвестицій в основний капітал машинобудівної галузі Донецького регіону: а) 2005 рік; б) 2006 рік

Динаміка капітальних інвестицій в нематеріальні активи промислових підприємств Донецького регіону представлена на рис. 3.

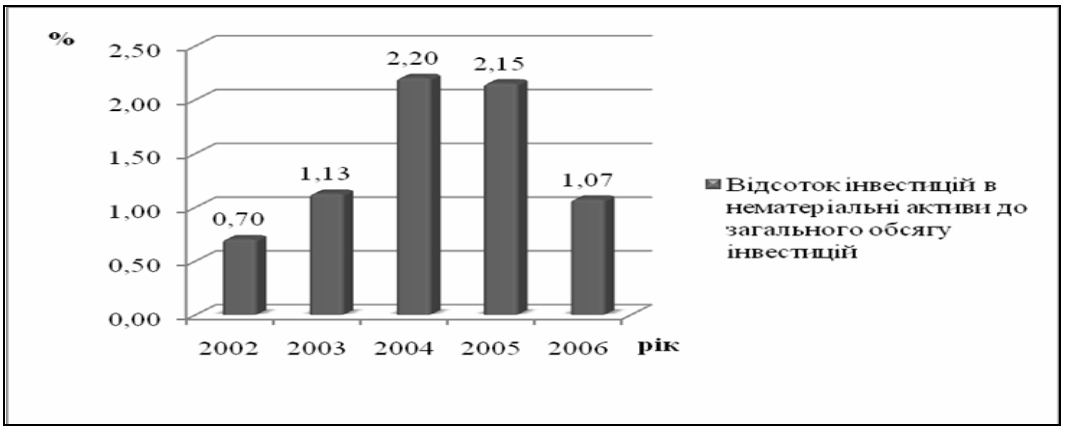


Рис. 3. Капітальні інвестиції в нематеріальні активи промислових підприємств Донецького регіону

Отже, інвестиції в нематеріальні активи залишаються на достатньо низькому рівні, тому що пріоритетним напрямом залишається інвестування в основний капітал підприємств, орієнтація на раціональне використання матеріальних, фінансових ресурсів, а не на виявлення, накопичення та використання інтелектуального потенціалу підприємств. Слід зауважити, що на окремих підприємствах, наприклад ЗАТ «НКМЗ» (м. Краматорськ), питанню визначення та підвищення рівню інтелектуального капіталу приділяють значну увагу. Частка нової

техніки в обсязі продукції, що випускається, складає більше 20%, чистий прибуток виріс на 43% проти попереднього року і склав понад 150000 тис. грн. Оскільки, враховуючи, що основним носієм інтелектуального капіталу підприємства є працівники, на ЗАТ «НКМЗ» функціонує учбово-матеріальна база, у складі якої не лише спеціалізовані учбові класи відділу розвитку персоналу та управління знаннями, а також спеціалізовані учбові полігони, центри та учбові класи структурних підрозділів. Учбові класи надають змогу підготовити спеціалістів та верстатників для роботи на обладнанні з системами ПУ фірм Simens та Arinstain при наявності токарного обробного центру EMCO TURN – 155, для токарних, розточувальних, фрезерних верстатів. До цієї системи відноситься також центр інженерної підготовки спеціалістів для роботи з системами автоматизованого проектування, розробки та нормування технологічних процесів, моделювання та інженерного розрахунку, створення та верифікації програм, що управляють; центр відпрацювання проектних рішень з модернізації верстатів з ЧПУ та підготовки персоналу, зайнятого в обслуговуванні обладнання з системами ЧПУ. За 2005 р. пройшли перепідготовку 742 керівника та спеціаліста. В 2005 р. на нематеріальні активи було витрачено понад 3 млн. грн., розроблено близько 50 інноваційних тем, при цьому всі науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи спрямовані на створення перспективних наукоємних видів техніки та технології. Аналізуючи вищенаведене, можна зробити висновок, що керівництво ЗАТ «НКМЗ» створює сприятливі умови для розвитку знань, навичок та самореалізації працівників. Створення та систематичне накопичення активів індивідуальних та колективних знань, забезпечення умов для ефективного використання знань, розповсюдження провідних практик та методів управлінської, виробничої та інноваційної діяльності сприяє розвитку підприємства [12].

ВИСНОВКИ

За даними Головного управління статистики Донецького регіону на фоні зростання інвестицій в основний капітал рентабельність машинобудівного комплексу в 2006 році склала лише 2,8%, що нижче середнього значення цього показника в промисловості області (близько 6%). Це один з сигналів того, що потрібно звернути увагу на нематеріальні активи і розвиток інтелектуального капіталу підприємств, як це зроблено на провідних підприємствах Заходу.

ЛІТЕРАТУРА

1 Глухов В. В., Коробко С. Б., Маринина Т. В. Экономика знаний. – СПб.: Питер, 2003. – 528с.

2 Україна у вимірі економіки знань /За ред. акад. НАН України В.М. Гейця. – К.: Основа, 2006. – 592с.

3 А.Чухно. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. – К.Логос. 2003. – 632с.

4 Скударь Г.М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества: проблемы и решения. – К.: Наук. Думка, 1999. – 496 с.

5 Н.І. Чухрай. Формування креативного класу при побудові економіки, що ґрунтується на знаннях // Економічний вісник НТТУ «КПІ», 2006. - №3.- С.61-64.

6 Гавва В. Н., Божко Е. А. Потенціал підприємства: Формування та оцінювання: Навчальний посібник. – К: Центр навчальної літератури, 2004. – 224 с.

7 ПОЛОЖЕННЯ (СТАНДАРТ) БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ 8 «Нематеріальні активи».

8 http://www.donetskstat.gov.ua.

9 http://ugmk.info.

10 Статистичний щорічник Донецької області за 2005 рік // Головне управління статистики у Донецькій області, 2006р.

11 Статистичний щорічник Донецької області за 2006 рік // Головне управління статистики у Донецькій області, 2007р.

12 И.Я. Тупик. От организации персонала – к управлению знаниями // Менеджер по персоналу, 2006. – №11.

УДК 330.34

Булеев И.П., Шевцов С.С.

СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ИНВЕСТИЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Развитые страны мира переходят к формированию общества знаний посредством инновационного развития экономики. Это направление задекларировано и в постсоциалистических странах, в том числе и в Украине. В последнее десятилетие политики, государственные чиновники высшего уровня, ученые и практики больше всего говорят об инновационном развитии отечественной экономики. Принято ряд законов и нормативных документов, призванных активизировать инновационно-инвестиционные процессы, формирование общества знаний.

Но чем больше говорится об инновациях, об инновативно-инновационном развитии, тем менее значительные результаты имеет экономика в области инновационного развития.

По данным Госкомстата Украины в 1998 г. 18,7% предприятий занимались инновационной деятельностью, в 2006 г. – 11,2%; до 10% в 2006 г. сократилась доля предприятий осуществляющих инновации с 22,9% в 1995 г. Доля реализованной инновационной промышленной продукции в 2006 г. составила 6,7%. В 2007 г. и в первые месяцы 2008 г. ситуация не улучшилась. Примечательно то, что оценка инновационности производится по техническим показателям сферы материальной экономической деятельности без попыток оценить инновационный уровень главной производительной силы – трудового потенциала.

Цель данной статьи – доказать примат социальных факторов в инновационном развитии отечественной и зарубежных экономик.

Одной из причин, способствовавших преимущественно экстенсивному развитию экономики бывшего Союза ССР и его распада, была низкая восприимчивость его экономики к новациям, научно-техническому прогрессу, т.е. инновационному по современной терминологии развитию.

Активно критикуя социалистическую плановую систему за ее невосприимчивость к новациям, утверждалось, что экономика, основанная на смешанной собственности, в которой негосударственная собственность (частная, коллективная) составляет 70-80%, а общественная (публичная, государственная) 20-30%, автоматически решит все проблемы, связанные с техническим прогрессом, инновационным развитием. Данное положение оказалось верным, но не для экономики постсоциалистических стран, которые были отброшены на стадию раннего капитализма, имея концентрацию средств производства, характерную для развитого капитализма или, по определению классиков марксизма-ленинизма, высшей стадии капитализма-империализма. Для раннего капитализма характерен рынок практически свободной конкуренции, в которой для победы необходимо совершенствование производства на основе инновационно-инвестиционного развития средств производства и рабочей силы. В постсоциалистических странах, где основа экономики – крупное машинное производство, конкуренция ограничена и носит олигополистический характер. Значительная, если не подавляющая часть предприятий сферы материального производства являются монополистами. При низкой стоимости рабочей силы, монопольном положении производства они получают за счет ренты высокие доходы. Самортизированное оборудование действует как бесплатные силы природы и в этом случае отвлекать прибыли и сверхприбыли на инновационное развитие с точки зрения собственников-монополистов нелогично и нерационально. Поэтому идет эксплуатация на износ полученных бесплатно в результате приватизации средств производства и подготовленной за счет государства рабочей силы.

И до тех пор, пока будут действовать данные факторы (бесплатное оборудование; дешевая, полученная и подготовленная за счет государства рабочая сила; монополизированный и ненасыщенный внутренний рынок) рассчитывать на интерес к инновационному развитию хозяев экономики проблематично. Здесь можно вспомнить тезис К.Маркса, который не потерял своей актуальности для экономики постсоциалистических государств: «Обеспечьте капиталу 10% нормы прибавочной стоимости, и он станет оживленным, при 50% он становится активным и агрессивным, при 300% он готов пойти на любые преступления, хотя бы ему грозила виселица».

Инновационное развитие интересует наши отечественные ТНК «СКМ», «НКМЗ», «НОРД» и т.п., т.е. тех, кто вышел на серьезные конкурентные уровни международных рынков, или энтузиастов от природы. Известно, что 2-3% населения независимо от общественно-экономической формации являются от рождения, по своей природе, новаторами. И это подтверждается тем, что даже среди малых и микропредприятий 2-3% являются инновационными. Из приведенного становится ясным, что частый собственник в постсоциалистических странах при данном уровне конкуренции на внутреннем рынке не занимается и не будет заниматься инновациями.

Государство не может эффективно управлять инновационными процессами, поскольку его возглавляют не государственные деятели, а политики - даже на уровне видов экономической деятельности (министры и их первые заместители), политики – руководители облгосадминистраций и районных госадминистраций. По определению У.Черчеля государственный деятель думает о проблемах государства и работает над ними, политики думают об очередных выборах и о своем месте в этом процессе. Поэтому отечественные политики являются убежденными сторонниками формирования бюджетов проедания, а не бюджетов развития, выбрасывая на очередные и внеочередные выборы миллионы гривен, которые не были бы лишними в инновационной деятельности. Остается единственный фактор инновационного развития – кадры. Кадры науки, высшего и специального образования, творческих организаций. Но и это направление активно ограничивается.

По данным госкомстата Украины [1, с. 314], количество работников, выполняющих научные и научно-технические работы, составило, тыс. чел.:

1990 г. – 494,2;
2006 г. – 160,8 (32,5%);

количество специалистов, выполняющих научные и научно-технические работы, тыс. чел.:

1990 г. – 313,1;
2006 г. – 100,2 (32,0%);

из них, имеющих научную степень доктора и кандидата наук, тыс. чел.:

1990 г. – 32,5;
2006 г. – 21,2 (65,2%).

На развитие науки выделяется около 0,5% ВВП при задекларированном в законодательстве 1,7%. Хотя в современных развитых государствах расходы на науку составляют 3-4 % ВВП (США – 3,5% [2]), а Масачусетский технологический университет в США имеет бюджет более млрд. долларов, а по некоторым оценкам – 4 млрд. долл. США.

Исследованиями установлено, что, если на научные исследования направляются менее 2% ВВП, имеет место разрушение инновационного потенциала страны. При ВВП на душу населения менее 50% аналогичного показателя развитых стран и менее 100% среднемирового уровня наступает снижение социальных инвестиций и отсутствие условий развития и реализации способностей индивида [3, с. 45].

Результатом недофинансирования в Украине науки и инноваций стало то, что доля Украины в мировом объеме торговли высокотехнологичной продукцией составляет 0,1%. В развитых станах господствует 5-й и активно формируется 6-й технологический уклады.

В Украине 3-й и 4-й технологические уклады составляют 95%, 5-й уклад – 4,2%, 6-й – менее 1%. Почти 75% инвестиций направляется в 3-й технологический уклад, в отрасли 5-го уклада – 4,5% [4], то есть идет воспроизводство устаревшего оборудования и технологий.

На наш взгляд, инновационный регресс и отставание не может быть объяснен только отсутствием средств у государства, у предприятий. В значительной степени на это влияют социальные факторы и процессы, которые практически не учитывает классическая экономическая теория, господствующая в нашем обществе и в научной среде.

Одна из причин – разрыв между инновационными программами и процессами инноваций в население, трудовые ресурсы, личность. Обратите внимание, когда речь идет о развитии техники, технологий мы говорим об инвестициях и инновациях. Когда речь идет о повышении качества жизни, качества рабочей силы – это называется соответствующими статьями расхода бюджета. Пора бы эти «расходы» именовать инвестициями в общество, в человека, в формирование общества знаний. Инновационно мыслящий человек даже при дефиците инноваций и инвестиций будет формировать наукоемкие технологические уклады, а не воспроизводить устаревшие технологические уклады. Пора бы отказаться от того, что добывающие отрасли, металлургию с устаревшими технологиями, машиностроение устаревшей техники и др. мы называем базовыми отраслями. Они важны, необходимы, но базовыми следует называть современные, прогрессивные, наукоемкие производства, относящиеся к 5-му и 6-му технологическим укладам, науку, образование.

И, безусловно, на первое место выдвигается проблема подготовки и использования специалистов, управленцев, научных работников, которые еще на этапе строительства социализма назвали «кадрами, которые решают все», о чем мы стыдливо умалчиваем. Но японцы не стесняются писать и реализовывать данный лозунг, указывая его автора, хотя и очень его не любят. Уже в наше время Ли Якока говорил, «оставьте мне мою команду и я решу проблему любого автомобилестроительного предприятия».

Как обстоят вопросы кадров в Украине и как это влияет на инновационную деятельность рассмотрим на отдельных примерах.

Ни для кого не секрет, что в годы независимости идет активный процесс разрушения кадрового потенциала (за счет миграции ученых и специалистов за рубеж, разрушения системы профессионально-технического обучения, реорганизации техникумов, придания статусов национальных университетов и университетов учебным заведениям, которые по западным стандартам находятся на уровне колледжей), снижения требовательности к ученым, получающим ученую степень кандидатов и докторов наук. А это процесс сложный и необратимый, ибо человек со слабой теоретической подготовкой в лучшем случае воспроизводит ученика на своем уровне, а, как правило, ниже себя. В результате появляются вполне приличные руководители и специалисты, не умеющие грамотно писать и логично излагать свои мысли, отсутствие интеллекта компенсирующие громким голосом и кулачными боями без правил.

Известен принцип Питера, что бюрократ порождает бюрократа, а низко квалифицированный специалист – соответствующих специалистов и производство.

В 2005 г. по сравнению с 1999 г. распределение занятости по квалификационным группам в Украине составило, % [5]:

законодатели, высшие госслужащие, руководители	103
профессионалы	95
специалисты	85
технические служащие	91,9
квалифицированные аграрии	57,4
инструментальщики	101,6
операторы и сборщики оборудования и машин	85,6
самые простые профессии	151,9

Нет необходимости комментировать приведенные данные. Отметим лишь, что при росте количества законодателей, высших госслужащих и руководителей количество профессионалов сократилось на 5%, специалистов – на 19,5%, операторов и сборщиков машин – на 14,4%, квалифицированных аграриев – на 42,6%, а количество работников самых простых профессий возросло на 51,9%. В результате количество вакансий на предприятиях Украины в 2006 г. составило, %:

высшие госслужащие	6,25
профессионалы	8,51
специалисты	9,02
технические работники	3,09
квалифицированные работники	29,74
операторы оборудования и машин	19,61
простые профессии	14,18

То есть, даже если бы Украине удалось привлечь инвестиции в достаточном количестве, использовать их на инновационное развитие, при нынешнем подходе к науке и образованию мы бы получили эффект, когда, по образному выражению академика В. Глушкова, к телеге в качестве тягловой силы пытаются приспособить реактивный двигатель. По мнению известного специалиста в области менеджмента Питера Друкера даже из развитых стран лишь Япония в полной мере понимает, что все решают кадры и переходит ко всеобщему современному высшему образованию, а уровень знаний работников должен периодически, но не менее как через 3-5 лет повышаться за счет средств государственных и негосударственных структур. Более рационально предлагается использовать труд специалистов за пределами пенсионного возраста [7]. Система постоянного пожизненного повышения квалификации формируется в США. Понимание данной проблемы формируется в Украине. И наша задача – активизировать и ускорить данный процесс.

ВЫВОДЫ

1. В странах СНГ и в Украине крайне недостаточно внимания уделяется инновационному развитию, формированию инновационного общества, общества знаний. Инновационная деятельность сводится, главным образом, к техническим инновациям. Из поля зрения и деятельности упускаются проблемы развития социальной составляющей инновационной инфраструктуры.
2. Приоритетными должны быть на деле признаны социальные аспекты инновационной деятельности, формирование инновационных кадров.
3. Вложение капитала в образование, науку, здравоохранение, оздоровительную физкультуру, социальную инфраструктуру и т.п. следует рассматривать не как расходы (бюджета, предприятий, домохозяйств и т.п.), а как социальные инновации, распространять на них льготные условия налогообложения и поддержки.
4. К базовым видам экономической деятельности следует относить не производства 1-4 технологического уровня, а производства и технологии 5-6 технологического уровня.

ЛИТЕРАТУРА

1. Статистичний щорічник України за 2006 рік. За ред. Осауленка О.Г. – К.: Вид-во «Консультант», 2007. – 552 с.

2. Экономика и управление в зарубежных странах (по материалам иностранной печати): European Econoty. – 2001. "Marck". – P. 1-14 // ВИНИТИ: Информ. бюл. – 2003. - № 4. – 59 с.

3. Снігова О.Ю. Оцінка соціальної проблеми практичного використання порогових значень соціальних показників // Регіональна панорама. – 2004. - № 4-5. – С. 42-46.

4. Пирожков С. Проблеми прискорення інноваційного розвитку // Економіст. – 2005. - № 4. – С. 31.

5. Либанова Э. Кому выгодна дешевая рабочая сила // Зеркало недели. – 2007 (28 апреля). - № 16-17. – С. 1, 10.

6. На работу в ЕС требуются… // Инвестгазета. – 2008. – 4-10 февраля. - № 5. – С. 24-25.

7. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2001. – 272 с.

УДК 331.101:330.341.1

Бунтовський С.Ю.

ФОРМУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НОВОГО ТИПУ – ВАЖЛИВА ПЕРЕДУМОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ

Інноваційний потенціал виробництва вирішальною мірою визначається якістю кадрового потенціалу, його відповідністю потребам практичної реалізації інноваційної стратегії підприємства. Це пов'язане з тим, що працівники є як творцями винаходів, патентів, ноу-хау, тобто творцями інноваційного потенціалу, так і найважливішою ланкою в його реалізації: змінах технологічних процесів, освоєнні виробництва нових продуктів і послуг, опануванні нових методів обслуговування споживачів тощо [1]. У науковій літературі обґрунтовано, що процес економічного розвитку суспільства підрозділяється на до індустріальний, індустріальний та постіндустріальний етапи. На кожному з них відбувались відповідні зміни обліку та вимог щодо якості робочої сили, формувались нові організаційні моделі праці, удосконалювались трудові відносини.

Особливе прискорення таких змін відбулося у 60-70 роках минулого століття, чому сприяли розвиток науково-технічного прогресу, перехід до автоматизації виробництва, ускладнення технологічних процесів, широке впровадження нової техніки. У 80-90 –х роках науково-технічна модернізація виробництва в розвинених країнах була підкріплена гуманізацією праці, соціальним фактором її реорганізації, значним підвищенням інвестицій у розвиток людського капіталу. Особлива увага приділялась професійній підготовці кадрів, їх адаптації до нових умов виробництва, стимулюванню та мотивації праці. У другій половині XX століття у таких країнах, як США, Німеччина, Франція, Швеція, Японія, Бельгія та ін. отримує розвиток процес демократизації управління, активного залучення робітників до управління власністю, капіталом і виробництвом у самих різноманітних формах та видах: співучасть в управлінні, робітничий контроль, самоуправління, створення та функціонування підприємств колективної власності (програми ESOP) тощо. На рубежі XXI століття у виробничому середовищі відбувся поворот до полівалентної (багато профільної) праці, формування професійно рухливого робітника, зменшення соціально-професійної дистанції між різними категоріями персоналу, впровадження в систему організації праці сумісництва функцій та професій, колективних форм праці – бригад, команд, кружків якості. Полівалентна праця прискорила зростання попиту на робітників багатофункціональних професій, спеціалістів і менеджерів, які працюють "поверх професійних бар'єрів", тобто тих, хто синтезує знання – плановиків, аналітиків, маркетологів тощо [2].

Проблеми формування кадрів для інноваційної діяльності досліджують багато вітчизняних науковців. Серед них – Л.Семів, В.Антонюк, В.Онікієнко, А.Колот, Л.Федулова, П.Левін, М.Семикіна, В.Черненко, Л.Шаульська, Н.Лук'янченко О.Новікова, О.Грішнова, А.Базилюк, С. Вовканич, І. Терон та інші. Водночас, деякі аспекти цієї проблеми висвітлено в науковій літератури поки що недостатньо. Зокрема, однією з найбільш гострих є проблема формування працівників нового типу, адаптивних вимогам інноваційного розвитку, створення необхідних умов найбільш повного використання творчих здібностей кожною людиною. Сучасна, нова економіка, яку зарубіжні та вітчизняні вчені називають "інноваційною економікою", "економікою знань", "інформаційною економікою", характеризується перш за все тим, що знання стали самостійною продуктивною силою [3]. В основі економіки знань, - підкреслюють В.М.Геєць і В.П.Семиноженко, - полягають нові знання, що мають інформаційну основу і втілюються в інноваціях і які у високорозвинених економіках через новітні технології та відповідну продукцію забезпечують в кінцевому рахунку домінуючу вагу приросту

ВВП [4]. У сучасному бізнесі інтелектуальні активи цінуються вище за матеріальні [5]. Пріоритети в бізнесі мають фірми, компанії, підприємства, які є генераторами нових ідей, які вміють швидко та адекватно реагувати на зміни потреб ринку, активно займаються диверсифікацією виробництва з метою нарощування конкурентних переваг.

Метою статті є дослідження тенденцій трансформації форм організації праці у зв'язку із змінюванням умов виробництва та обґрунтування передумов формування працівників нового типу, які б найбільшою мірою відповідали сучасним потребам інноваційної діяльності.

Для промислових підприємств України проблема підвищення інтелектуального потенціалу персоналу у контексті інноваційного розвитку уявляє особу актуальність Сьогодні вкрай необхідним є абсолютно новий рівень компетентності працюючих. Для того, щоб випускати продукцію, яка була б прийнята сучасним світовим ринком, потрібні знання новацій та ноу-хау, які використовуються провідними зарубіжними фірмами в техніці, технологіях, інформаційних системах, корпоративному менеджменті, маркетингових дослідженнях. Нова комп'ютерно-інформаційна база праці потребує наявності працівників, які відзначаються високим рівнем освіти та відповідальності, професіоналізмом, новаторським підходом до роботи, ініціативністю, прагненням до творчої самореалізації. Тобто сучасна економіка, що заснована на інноваційних ресурсах, нових знаннях, творчому потенціалі працюючих вимагає знаходження ефективних заходів впливу на трудову поведінку працюючих, стимулювання їхньої зацікавленості у активізації інноваційної діяльності.

Однак переважна частка учасників експертного опитування вітчизняних фахівців з питань інноваційного розвитку (43,8 %), проведеного Інститутом економіки промисловості НАН України у 2006 р., дала низькі оцінки кадрової складової інноваційної діяльності на виробничому рівні, а 60 % опитаних вважають низькими та дуже низькими рівень підготовленості кадрів до інноваційної діяльності та їх зацікавленість у ній. Експерти визначили також дуже низький рівень забезпеченості вітчизняних промислових підприємств висококваліфікованими робітниками: лише 16,8 % вказали на достатню забезпеченість, натомість 79,6 % - на недостатню [6].

Розвиток сучасних технологій, необхідність систематичного оновлення виробництва та підвищення вимог до якості робочої сили потребують постійного вдосконалення знань та умінь працівників з метою забезпечення їхньої активності у інноваційній діяльності. Усе це ставить нові вимоги до якісних характеристик робочої сили.

Опитані експерти до найважливіших якісних рис працівників, які обумовлюють їхню активну участь у інноваційній діяльності, перш за все віднесли такі, як висока професійна компетентність, на що вказали 84,7% респондентів, спроможність довести інноваційну ідею до впровадження (відповідно, 78,8%) , самостійність, ініціативність (71,5%), творчість, новаторство, оригінальність у праці (61,3%), здатність до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів (46,7%), підприємливість (44,5%). У той же час експерти відмітили, що саме ці якісні риси працівників є ще малорозвиненими. Лише 39,4% респондентів оцінили як досить розвинену таку якісну рису працівників, як висока професійна компетентність. Частка експертів, які вказали, що названі вище інші якісні риси є досить розвинені, склала, відповідно, лише від 5,1% до 9,5% [7] .

Результати дослідження свідчать, що для підвищення якості кадрового забезпечення інноваційної діяльності необхідно створити сприятливі умови щодо вмотивованості та стимулювання працівників до такого виду діяльності. Інноваційна праця, - як підкреслює А. Колот, - це трудова діяльність, для якої характерна висока частка інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольнити суспільні потреби з більшим корисним ефектом. Саме знання стають передумовою вирішення таких нагальних завдань сучасного виробництва, як адаптація людського фактора до динамічно змінюваних умов виробництва, прийняття рішень у нестандартних умовах, організація командної роботи та роботи на результат [8].

Особливого значення у цьому сенсі набуває система професійного навчання кадрів на виробництві, а саме первинна професійна підготовка працівників, перепідготовка працівників, підвищення кваліфікації робітників, керівників та фахівців. Однак аналіз статистичних даних свідчить, що в Україні в цьому плані спостерігається досить складна ситуація. Проілюструємо цей висновок на прикладі Донецької області.

Так, за даними Головного управління статистики у Донецькій області, за період з 2001 по 2006 роки питома вага навчених новим професіям на великих та середніх підприємствах, установах і в організаціях коливалась від 3,8 % до 4,4 % облікової кількості штатних працівників. Частка осіб, які підвищили кваліфікацію, зросла за цей період від 10,2 % до 11,6 % загальної кількості зайнятих. Частка працівників, які опанували нову спеціальність, становила в 2006 р. у промисловому комплексі області 7,5 % облікової кількості працівників. Переважна більшість працівників проходила навчання безпосередньо за місцем роботи. Разом з тим питома вага таких працівників у 2006 р. порівняно з 2002 р. знизилась з 14,7 % до 13,8 % від загальної кількості навчених.

Навчання новим професіям на підприємствах області здійснюється також за договорами на базі навчальних закладів різних типів (професійно-технічних та вищих). Протягом 2006 р. у такій спосіб у Донецькій області було підготовлено 7,9 тис. осіб, що на 7,7 % менше попереднього року. За сучасних умов особливого значення набуває підготовка та перепідготовка кадрів на виробництві із числа керівників, професіоналів, фахівців та інших службовців. Втім у 2006 р. у Донецькій області у вищих закладах освіти та на виробництві проходили навчання лише 616 працівників цієї категорії.

Кількість працівників, які пройшли навчання з підвищення кваліфікації на виробництві за різними формами навчання – на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення, через стажування, спеціалізацію, довгострокове та короткотермінове навчання у 2006 р. становила 11,6 % облікової кількості штатних працівників області. У той же час, як свідчать дані статистики, періодичність підвищення кваліфікації працюючих за минулорічними даними в середньому по області становила 9 років при нормативно встановленій періодичності 1 раз на 5 років. У цілому по Україні при існуючих обсягах навчання (8,6 % облікової кількості штатних працівників) кожний працівник в середньому має можливість підвищити свою кваліфікацію тільки 1 раз у 12 років [9].

Для підвищення якості кадрового потенціалу та активізації інноваційної діяльності конче важливим чинником є також дієвість системи трудової мотивації. Однак значна частина фахівців (57,4%), які приймали участь у експертному опитуванні, серед причин, що найбільшою мірою перешкоджають розвитку інноваційної активності працюючих, вказали саме на неефективність існуючого механізму стимулювання і мотивації [7].

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження та узагальнення досвіду провідних промислових підприємств України, таких, наприклад, як АТ „Новокраматорський машинобудівний завод”, ВАТ „Концерн „Стирол”, ВАТ „Азовмаш” та ін., де впровадження інновацій є одним з ключових чинників утримання високих конкурентних позицій на світовому ринку, дозволяють дійти висновку, що для забезпеченості ефективної інноваційної діяльності на виробничому рівні вирішального значення набувають заходи, які спрямовані на досягнення органічної єдності мотивації покращення якості кадрового потенціалу та мотивації інноваційної поведінки персоналу. До найбільш важливих з них слід віднести:

- збільшення інвестицій у розвиток трудових ресурсів з метою професійного вдосконалення працюючих, нарощування їхньої майстерності та інтелектуального потенціалу;

- підвищення рівня інноваційної культури, яка характеризує ступінь сприятливості персоналом інноваційних перетворень, схильності робітників до активної інноваційної праці;
- запровадження у корпоративний менеджмент системи випереджальної підготовки та перепідготовки кадрів для вирішення задач інноваційного розвитку, створення умов для отримання працюючими полівалентної кваліфікації;
- активне впровадження в систему організації праці її новітніх форм і моделей, зокрема формування динамічних цільових міждисциплінарних (між функціональних) команд та робочих дослідницьких груп, що не тільки сприятиме розробці та реалізації різноманітних інноваційних проектів щодо ре інжинірингу виробничих технологічних процесів, підвищенню споживчих властивостей та конкурентоспроможності продукції, яка випускається, але й також впливатиме на розвиток здібностей працюючих, створення оптимальних умов щодо їх самореалізації, затребуваності творчої ініціативи, а в кінцевому рахунку, підвищенню зацікавленості персоналу в інноваційній праці;
- створення гнучкої, ефективної системи стимулювання робітників, доповнення традиційних форм заохочення комплексом нетрадиційних форм і методів стимулювання, які зорієнтовані на мотивацію інноваційної активності працюючих;
- залучення висококваліфікованих працівників, фахівців та спеціалістів до прийняття управлінських рішень щодо розвитку інноваційної діяльності, що сприятиме інтеграції особистих інтересів робітників та інтересів усього трудового колективу

Таким чином людський фактор та організацію його використання слід розглядати як ключову умову практичної реалізації інноваційної стратегії розвитку промислового виробництва. Впровадження комплексу заходів у напрямку створення мотиваційного середовища щодо спонукання до інноваційної праці сприятиме формуванню працівників нового типу, здатних відповідати вимогам інноваційного розвитку економіки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Грішнова О., Полив'яна Н.Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства // Україна: аспекти праці. – 2007. № 5. – С. 37-41.

2. Вильховченко Э. Постиндустриальные модели труда: социоорганизационный прогресс на рубеже XXI века // Мировая экономика и международные отношения. – 2003. - № 3. – С. 56-65.

3. Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації / Я.А.Базилюк, Я.В.Белінська та ін.; За ред. Я.А.Жаліла. – К.: НІС, 2005. – 388 с.

4. Геєць В.М., Семиноженко В.П. Інноваційні перспективи України. – Харків: Константа, 2006. – 272 с.

5. Информационные технологии в бизнесе / Под ред. М.Железны. – СПб.: Питер, 2002. – 1120 с.

6. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання // Україна: аспекти праці. – 2007. - №5. – С. 42-47.

7. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: Монографія /О.І. Амоша, В.П.Антонюк, А.В.Землянкін та ін. /НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007.- 328с.

8. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. // Україна: аспекти праці. – 2007. - №4. – С. 4-9.

9. Професійне навчання кадрів Донецької області у 2006 році: Економічна доповідь. – Головне управління статистики у Донецькій області. – Донецьк, 2007. – 36 с.

10. Еськов А.Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения.– Донецк: ИЭП НАН Украины, 2005. – 390 с.

11. Панков В.А. Управление стоимостью наукоемкого машиностроительного предприятия: теория и практика. – К.: Наук. думка, 2003. – 424 с.

12. Панков В.А., Суков Г.С. Стратегия создания инновационного конкурентоспособного машиностроительного предприятия мирового уровня (на примере ЗАО «НКМЗ). – Вісник економічної науки України. – 2007. – № 2. – С.120-130.

УДК 338.242

Бурлуцька С.В.

ЕВОЛЮЦІЙНА СКЛАДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ

Постановка проблеми. Адаптація трудової діяльності до ринку є визначальною на сучасному етапі активізації підприємницької здатності . Виникає необхідність не просто сполучити витрати на розширення підприємницької діяльності з витратами на "людський капітал", а забезпечувати тісну взаємодію факторів економічної і соціальної ефективності. Відсутність планомірної роботи в цьому напрямку виявляється в масовому характері елементів зрівняльності в оплаті праці, що у свою чергу гальмує ріст кваліфікації працівників, збільшує плинність робочої сили, знижує продуктивність і якість праці і ще більше збільшує негативні тенденції в економіці.

На сьогоднішній день проблема реформування механізму оплати праці обговорюється на різних рівнях, включаючи урядовий, у більшості країн світу. І вже можна з впевненістю констатувати, що задача ефективної мотивації може бути вирішена єдиним методом - науковим.

Ми вважаємо за доцільне, у рамках сформульованої проблеми досліджувати еволюційний розвиток теорії і практики управління, які приділяють найбільшу увагу активізації ролі людського фактора в процесі виробництва.

Аналіз досліджень та публікацій. Проблема наукового обґрунтування адекватних принципів механізму управління оплатою праці – складна і багатопланова. Найбільш істотний вклад в її розвиток внесли американські та західноєвропейські наукові центри, зокрема наукові дослідження Дж.Грейсона, Р.Дорнбуші, М.Мескона, Т.Пітерса, П.Самуельсона, Ф.Тейлора, Р.Уотермена.

Різноманітні аспекти цієї проблематики отримали достатньо серйозну проробку в наукових публікаціях ряду вітчизняних і російських вчених і практиків - А.Базилюка, Д.Богині, І.Бондара, Н.Волгіна, Р.Еренбурга, А.Калини, А.Колота, В.Лагутіна, В.Мамутова, Г.Слезенгера [1-4].

Метою даної роботи є генезис закордонного і національного досвіду, що дозволяє сформулювати логіку подальшого дослідження: "еволюція теорії управління – еволюція методів і способів організації й оплати праці".

Виклад основного матеріалу. Зараз відомі чотири найважливіші управлінські школи, що зробили істотний внесок у розвиток теорії і практики управління і у формування ефективної системи оплати праці: наукового управління; адміністративного управління; людських відносин і науки про поводження; кількісних методів (рисунок 1).

Праці американського інженера, теоретика менеджменту Фредеріка Тейлора і німецького соціолога Макса Вебера, послужили початком розвитку школи "наукового менеджменту" чи "наукової організації праці".

Цю школу, що не втратила вплив і в даний час, характеризує прагнення забезпечити зростання доходів підприємця за рахунок спеціалізації праці, закріпленням за робітником визначених, гранично спрощених операцій, запропонованих йому науково обґрунтованими інструкціями. Виходячи з обраної концепції, школа Ф.Тейлора – М.Вебера одержала назву "ера замкнутої системи і раціонального індивіда" [1]. Творці школи наукового управління ґрунтувалися у своїх підходах на двох важливих принципах. Перший - принцип вертикального поділу праці, що покладає на менеджера функцію планування, а на працівника - функцію виконання поставленої задачі; другий - принцип виміру праці, суть якого міститься у використанні спостережень, вимірів, логіки й аналізу для удосконалення багатьох операцій ручної праці, домагаючись їх більш ефективнішого виконання.

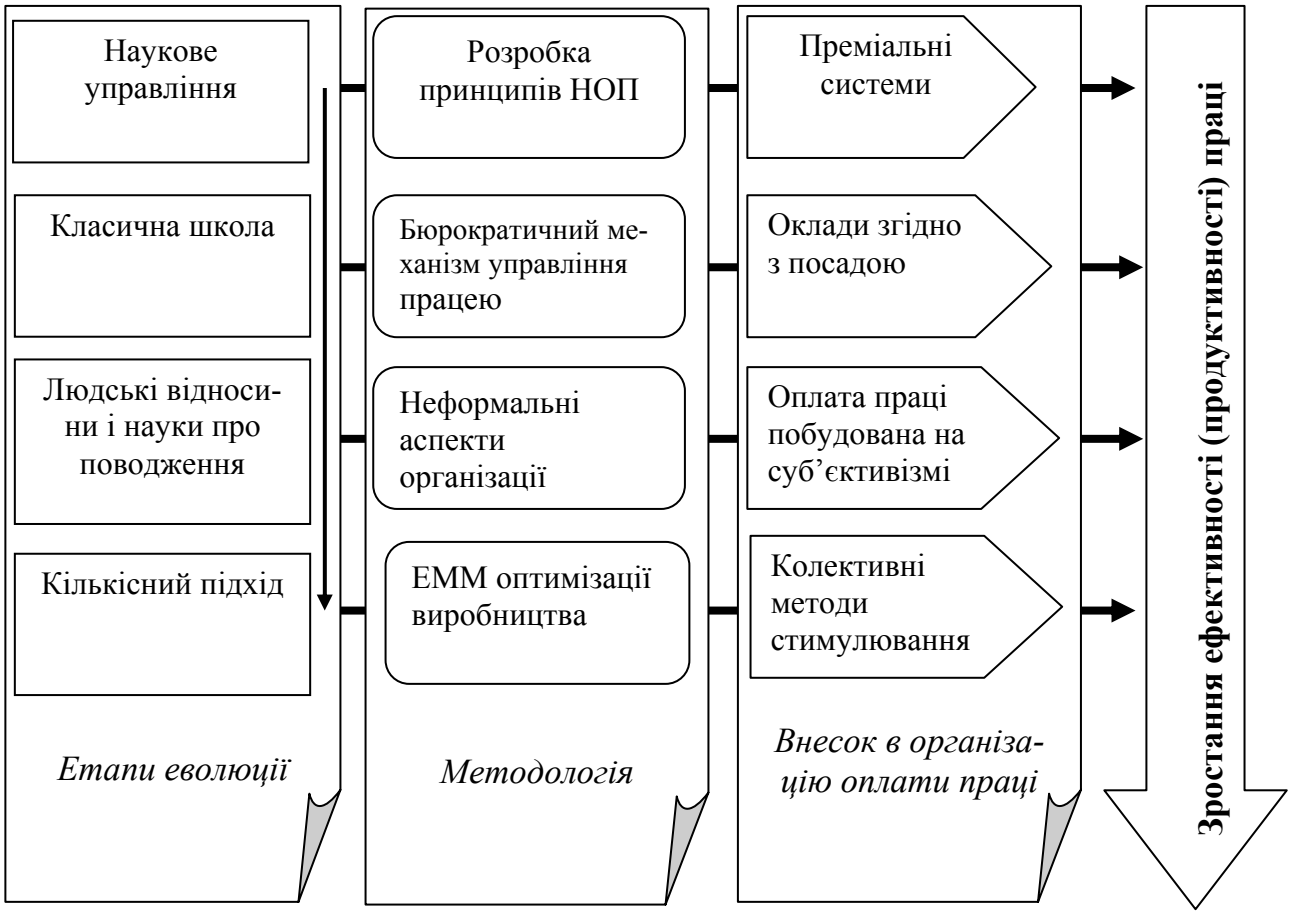


Рис. 1. Внесок наукових шкіл у формування ефективної системи організації й оплати праці

Випробувавши положення німецького соціолога Макса Вебера, відповідно з яким порядок, встановлений правилами, є найефективнішою формою людської організації, Ф.Тейлор визначив набір адміністративних прийомів як "систему завдань" чи "управління за допомогою завдань". Задача зводиться до того, щоб поставити потрібну людину на потрібне місце [5].

Необхідність управління працею, заміна грубо практичних методів виробництва строго науковими - от найбільш характерні новації школи наукового управління. Лейтмотивом школи можна вважати таке твердження: "Щоб бути прибутковою, усяка виробнича діяльність повинна плануватися і керуватися". Без діючих спроб з боку адміністрації в побудові організаційно-економічної системи оплати й організації праці неможливо досягти його високої продуктивності. Тільки так можна повною мірою задовольнити інтереси як робітників, так і підприємців.

Серед основних недоліків цього підходу, на наш погляд, можна виділити такі:

1. Система Тейлора була розрахована на дисциплінованих працівників. Встановлена диференціація оплати праці в залежності від виконання норм виробітку насправді є штрафною системою оплати праці, за якою штрафуються не лише слабкі, але й середні робітники.
2. Основне упирання робиться на індивідуальну ефективність кожного працівника на шкоду колективній праці.
3. Школа не давала ефективних методів стимулювання праці, обмежуючись тільки економічними мотивами, не враховуючи психологічні аспекти у формуванні ставлення людини до своєї роботи.

Сучасні американські дослідники менеджменту критикують Тейлора в особі нинішніх його прихильників за переоцінку ролі заробітної плати в стимулюванні праці з метою підвищення її продуктивності. Справедливо вважаючи, що відрядна форма оплати праці є бар'єром на шляху впровадження методів НОП з метою підвищення продуктивності, Тейлор, проте, не запропонував більш ефективної форми оплати праці, ніж годинно-преміальна, яка також не дозволяє повною мірою забезпечити однозначний зв'язок заробітної плати з продуктивністю.

Але, не дивлячись ні на що, принципи наукового управління, як і раніше є прогресивними і дуже актуальними на сучасному етапі розвитку практики управління. Школа наукового управління обґрунтувала необхідність управління працею з метою підвищення її продуктивності, сформулювала принципи і методи наукової організації праці і поставила задачу ефективної мотивації найманої праці, визнавши її найбільш важливою з усіх задач управління.

Становлення класичної школи зв'язано з ім'ям Анрі Файоля. Метою класичної школи стала розробка раціональної структури організації і побудова на її основі раціональної системи управління, що являє собою бюрократичну модель [2]. Головне призначення цієї моделі – упорядкування роботи всіх ланок організаційної структури для виконання задач організації з мінімальними витратами і максимальною швидкістю.

Безумовно, внесок класичної школи в теорію управління був величезний. Він дозволив упорядкувати владу і виробничі відносини, підкоривши їх строгій регламентації. Однак "класики" не приділяли належну увагу сполученню індивідуальних цілей працівників із задачами організації. Практично на всіх рівнях у структурі організації працівники залишалися безініціативними і незацікавленими в самовідданій праці. Більш того, формальні адміністративні структури виявилися неповороткими і нездатними за короткий час адаптуватися до умов динамічного зовнішнього середовища. Швидкі перетворення виробництва виявилися для них нерозв'язною задачею.

Формальна бюрократична модель управління, запропонована класичною школою, хоча сама по собі і є доцільною й ефективною, виявилася зрештою відірваною від реальних проблем управління, зв'язаних, насамперед, із проблемою людського фактора.

Ідея підвищення ефективності організацій за рахунок особистої зацікавленості працівників, постульована Тейлором і його послідовниками, не була повною мірою усвідомлена представниками класичної школи.

Знову була вжита спроба підвищити ефективність організації в обхід людини, за рахунок виконання адміністративних процедур по управлінню формальною стороною організації, розроблених на основі наукових принципів управління.

У відповідь на нездатність враховувати психологічні аспекти у формуванні ставлення людини до своєї роботи зародилася школа людських відносин, названа ерою "замкнутої системи і соціального індивіда".

Ця школа критикує спрощене уявлення про мотиви трудової діяльності, усе те, що залишилося поза полем зору наукової і класичної теорії організаційного управління: психологічні мотиви поводження людей у процесі виробництва, групові відносини, проблеми конфлікту і співробітництва, неформальна організація, комунікаційні бар'єри та ін. Теоретики людських відносин висунули ідею, що сама робота і фізичні вимоги до виробництва мають відносно менше значення, ніж психологічні і соціологічні проблеми управління виробництвом. На місце формалізації організаційних процесів, твердої ієрархії підпорядкованості, властивій адміністративній школі, представники доктрини людських відносин основними питаннями визначили необхідність обов'язкового обліку неформальних аспектів організації, створення нових засобів підвищення продуктивності праці, таких як освіта службовців, групові рішення, паритетне управління, гуманізація праці.

Мейо виявив, що чітко розроблені робочі операції і досить висока заробітна плата не завжди вели до підвищення продуктивності праці, як це вважали представники школи наукового управління. У зв'язку з цим проблема людського фактора ставиться основною задачею управління. У пошуках причини ситуації, що склалася, Мейо вперше розкриває гостроту конфлікту між формальною структурою організації і її неформальними групами. Неформальні відносини у виробництві були визнані за вагому організаційну силу, здатну або бойкотувати розпорядження адміністрації, або сприяти проведенню її установок у життя. Тому неформальні відносини, на думку Мейо, ні в якому разі не можна пускати на самоплив, ними варто навчитися керувати на базі співробітництва між робітниками й адміністрацією [3, 6].

Спираючись сугубо на психічні і соціальні аспекти людської діяльності, представники школи припускали наявність строго наукової основи у своїх підходах до вирішення проблеми людського фактора в організаціях. Як справедливо зазначає академік Мамутов В.К., що хоча дослідження Мейо – Макгрегора про людину як соціального діяча, його ідеї, спрямовані на пробудження найбільших зусиль у людей, періодично піддавалися досить серйозній критиці з боку керівників-практиків, на цих моделях побудовані численні західні теорії людського потенціалу, людських відносин, людських ресурсів і організаційного поводження [2, 6].

Основним недоліком, як школи людських відносин, так і школи наук про поводження, з'явилося те, що керівники, крім рішення важливих виробничих проблем, повинні були знаходити індивідуальний підхід до кожного працівника, що вкрай ускладнювало і розладнувало процес управління. Принцип оплати праці носить строго індивідуалізований характер, що ґрунтується на неформальних процедурах і правилах, використання яких в організації залежало від суб'єктивного фактора, а саме від їхніх власних бажань, ідей і умовиводів. Суттєвою невдачею обох шкіл виявилася їхня нездатність стати противагою бюрократичній моделі управління, що є, по суті, украй раціоналістичною.

Серед сучасних управлінських шкіл, предметом дослідження яких є побудова внутрішньо ефективної організації, невід'ємним елементом якої є ефективний механізм оплати праці, варто виділити кількісний підхід. Його суть полягає в дослідженні операцій і моделей. Таким чином, система організації й оплати персоналу розглядається як економіко-математична модель, що підлягає оптимізації. Принцип цього підходу полягає у застосуванні методів наукового дослідження до проблем організації й оплати праці. Після постановки проблеми розробляється модель аналізованої ситуації.

Вплив цього підходу був значно меншим, ніж вплив школи про поводження, тому що практично всі керівники щодня зіштовхуються з проблемами людських відносин і людського поводження частіше, ніж із проблемами, що є предметом дослідження школи кількісного підходу [5, 6]. Непередбачуваність поводження людей, що приводить до відсутності визначеності в управлінні організації в цілому, завжди буде причиною виникнення значної погрішності навіть самих точних розрахунків, метою яких є оптимізація виробничих процесів. Однак даний підхід усе-таки здатний істотно підвищити ефективність організації. Необхідно виконати тільки одну ключову умову - забезпечити злагоджену групову роботу у всіх структурних ланках організації.

Кількісні методи самі по собі є низькоефективними і марними, якщо працівники організації не зацікавлені в їхньому впровадженні. Зацікавленість працівників у цьому виникає тільки в тому випадку, коли вони почнуть прагнути до підвищення продуктивності своєї праці й орієнтуватися на групову роботу. В зв’язку з цим варто зазначити, що на відміну від шкіл Тейлора і “класиків”, саме кількісна школа породила нові підходи до планування й організації виробництва, для реалізації яких вже потрібна злагоджена групова робота у всіх ланках організаційної структури.

Головний висновок полягає в тому, що, незважаючи на величезний потенціал, закладений у кількісному підході, його повна реалізація упирається усе в ту ж, що лежить ще у витоках наукового менеджменту, проблему - проблему зацікавленості працівника в удосконаленні виробничого процесу.

Вивчення проблеми організації й оплати праці в рамках конкретних шкіл і наукових напрямків, дозволяє зробити основний висновок: тільки глибоко науково обґрунтовані раці-

ональні принципи організації й оплати праці в тісному взаємозв'язку з механізмом внутрішньофірмової трудової мотивації в досягненні стратегічних цілей – шлях до найвищої ефективності організації. Досягнута в такий спосіб синергія сприяє формуванню у працівників необхідних навичок, упорядковує зусилля роботодавців, сприяє зміцненню корпоративної культури і позитивно впливає на продуктивність праці.

На наш погляд, загальний механізм реалізації основних напрямків стратегічного менеджменту промислового підприємства має вигляд представлений на рис. 2.

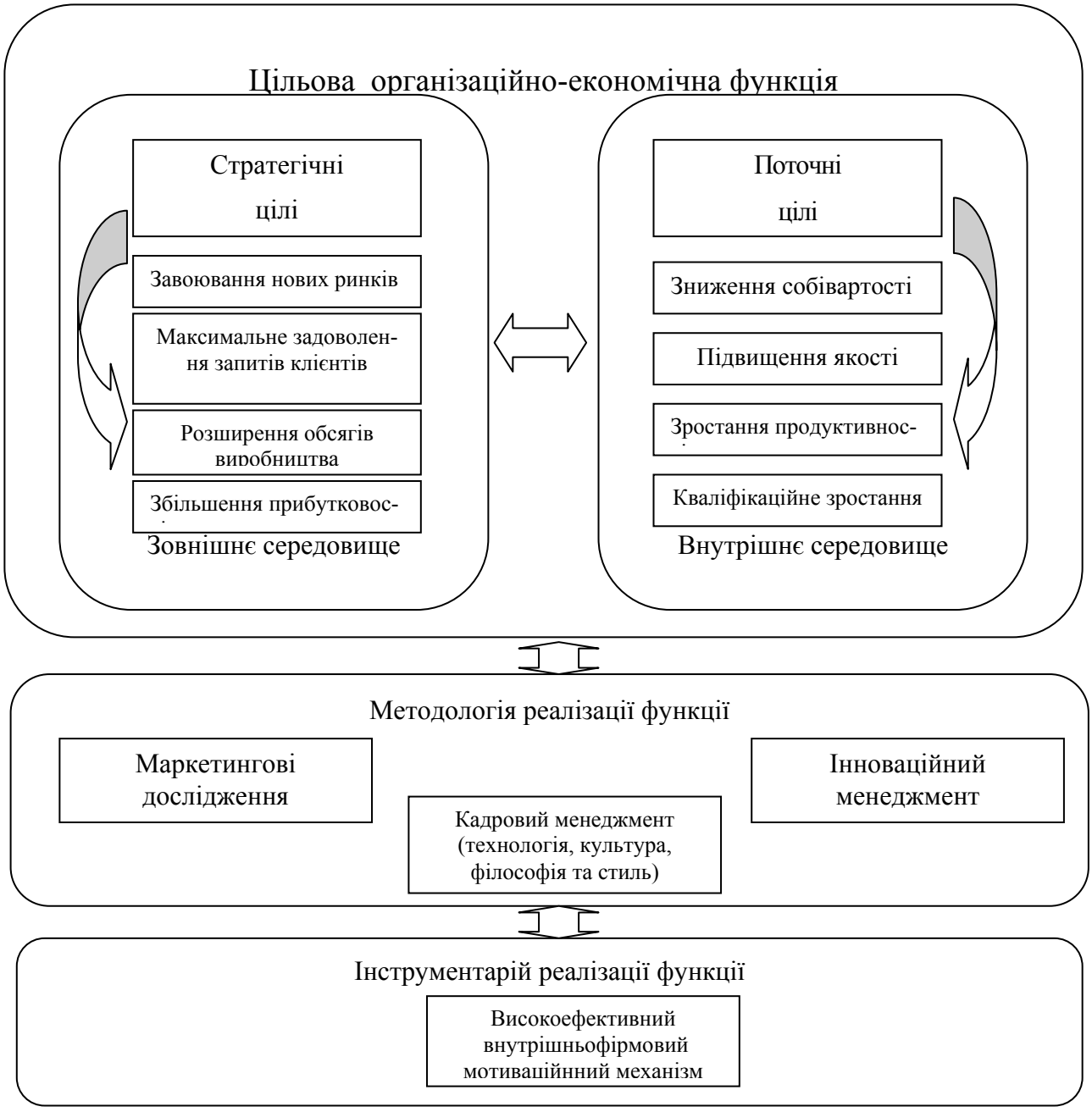


Рис. 2. Реалізація основних напрямків стратегічного менеджменту

Домагаючись високої результативності від упровадження механізму оплати праці, спрямованого на стимулювання всіх зусиль колективу з досягнення основних стратегічних задач, керівництву підприємства винятково важливо домогтися того, щоб трудовий колектив

усвідомив і сприйняв потребу змін у системі оплати праці у нових умовах, що виникли, відповідно до обраної стратегії бізнесу. Вітчизняний фахівець в галузі стратегічного менеджменту Л.Делог справедливо відзначає, що поставлена проблема збільшується також тим, що приходиться вирішувати двоїсту задачу: забезпечити поступове, поетапне «підтягування» системи внутрішньофірмового управління до сучасного рівня, не ігноруючи при цьому ключових положень, створених закордонними системами управління в їхньому еволюційному розвитку, і одночасно в кожному конкретному випадку ретельно відбирати і використовувати тільки те, що потрібно для послідовної гармонізації стратегічних мір і потенціалу вітчизняного товаровиробника [1].

ВИСНОВКИ

Найдосконаліші принципи наукової організації і управління працею у відриві від людського фактора ніколи не приведуть до бажаних результатів. Прикладом є принципи наукової організації праці Ф.Тейлора і бюрократична модель класиків. І, навпаки, всебічне вивчення місця, поводження і взаємовідносин людини в організаційній структурі без застосування раціональних методів організації праці й економічно обґрунтованих важелів регулювання коштів на оплату праці, залишається голослівним і ілюзорним. Цим, зокрема, і пояснюються помилки теоретиків школи людських відносин і наук про поводження.

Теоретичні дослідження і практичний досвід дають підстави стверджувати, що високоефективний механізм оплати праці, побудований у рамках обраного стратегічного менеджменту, є для підприємства потенційним джерелом конкурентних переваг, а значить основним об'єктом реформування при впровадженні прогресивних систем управління конкурентоспроможністю. Саме цей взаємозв'язок з поточними і стратегічними цілями організації є необхідною умовою, що дозволяє досягти результативності при побудові високоефективного механізму оплати праці.

Невід'ємною частиною місії будь-якої компанії є задоволення споживачів і створення нової високорентабельної продукції, але при цьому не висуваються конкретні інструменти досягнення цих цілей. Робітники, які зштовхнулися з безліччю суперечливих задач, і намагаючись зрозуміти сутність того, що відбувається, швидко засвоюють, які види поводження винагороджуються, які навички стають службовими сходинками і на кого витрачаються кошти для підвищення кваліфікації. І саме ця “внутрішня сигналізація”, а не гасла, розраховані на публіку, стає визначальним фактором управління персоналом. І якщо загальна політика внутрішньофірмової системи оплати праці виявляється в протиріччі зі стратегією бізнесу і корпоративною культурою, то це неминуче позначиться на результатах діяльності підприємства.

Посиленню трудової мотивації потрібно цілеспрямовано сприяти, у тому числі шляхом використання в управлінні порівняльного аналізу й оцінки результатів діяльності, як це робиться в цивілізованих країнах з ринковою економікою. Всебічний розвиток систем оцінки трудових заслуг, активне залучення працівників до управління виробництвом, забезпечення об'єктивної оцінки й оплати праці, стимулювання ділової активності - важливі мотиваційні фактори, використання яких у управлінні дає очевидний позитивний ефект.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Питерс, Т, В поисках эффективного управления: опыт лучших компаний /Т. Питерс, Р. Уотерман. - Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1986. – 423 с.*
2. *Мескон, М Основы менеджмента / М. Маскон, М.Альберт, Ф. Хедоури. - Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – с.530*
3. *Мамутов, В. К, Экономико-правовые проблемы состязательности / В. К. Мамутов, Н. А. Орлова, С. О. Колесов . – К.: Наук. Думка, 1994. – 147 с.*
4. *Делог, Л. Структурная перестройка экономики Украины/ Л. Делог // Бизнес-информ, 2007. - №1. – с.5-8*
5. *Менеджмент (Серия «Мастерство») / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999. – 704 с.*
6. *Mc.Gregor D. The Human Side of Enterprise / D. Mc.Grego . - New York, 1960. – p. 6,7.*

УДК.336.14

Бурлуцкий С.В., Нарыжная Л.Д.

ДИНАМИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ И СБЕРЕЖЕНИЯ ДОМАШНИХ ХОЗЯЙСТВ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТРАТИФИКАЦИИ

Постановка проблемы и анализ последних публикаций. Проблема формирования потребительских расходов и сбережений домашних хозяйств продолжает оставаться актуальной в течении всего периода существования рыночной экономики. Потребительские расходы являясь основной составляющей валового внутреннего продукта определяют динамику экономического развития и служат относительным показателем благосостояния нации. Альтернатива потребительским расходам - сбережения - обеспечивают базу инвестирования для реального сектора экономики. Анализируемая проблема поднималась в работах К. Маркса, Э. Энгеля, Дж. М. Кейса, М. Калецкого, Дж. Р. Хикса, А. Пигу, С. Кузнеца, Дж. Робинзон и других классических и современных экономистов [1-4]. Проблемы потребления с социально философской точки зрения рассматривались в работах М. Вебера, Т. Веблена, П. Бурде, Ж. Бодрийяр и других. При этом основной упор делался на коммуникационные и социально дифференцирующие характеристики потребления.

В наших предыдущих исследованиях теоретически была обоснована криволинейная характеристика функции потребления домашнего хозяйства. Изложим кратко полученные результаты (рис.1).

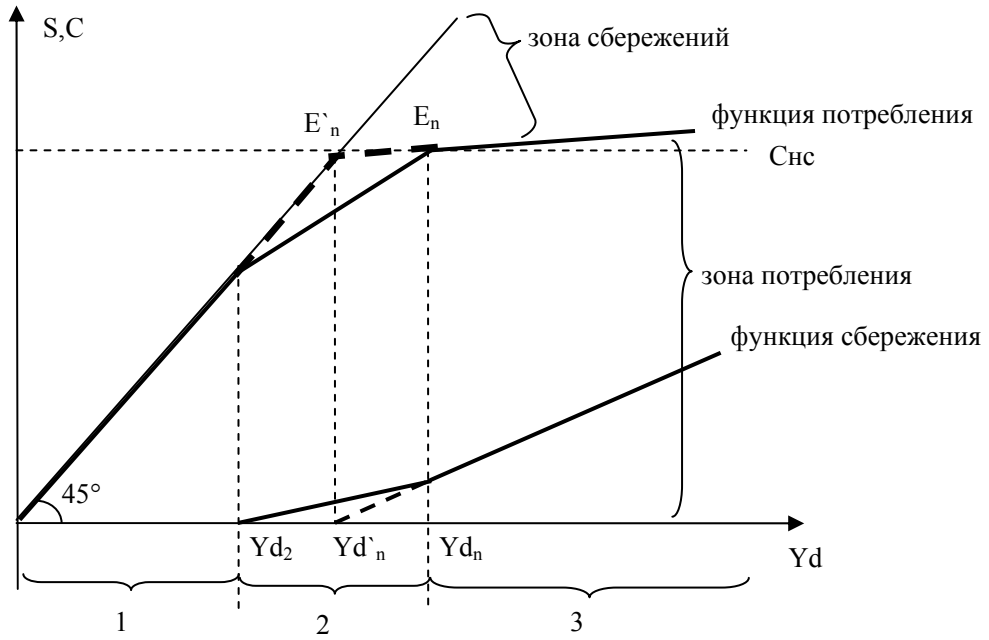


Рис. 1. Формирование ломаной кривой потребления и сбережения

Предпосылками для этого служил неоклассический тезис о рациональном поведении потребителей, решения которых принимаются в соответствии с заданной функцией полезности. На участке 1 (рис. 1) весь получаемый конечный доход расходуется на формирование потребительского бюджета и линия потребления совпадает с линией дохода. Участок 2 характеризует зону неопределенности, где возможные разные варианты распределения дохода. Сплошная линия (участок 2) отвечает ситуации, когда незначительная часть дохода сохраняется, а основная часть тратится на замещение в потребительской корзине низкокачественных товаров нормальными (высококачественными). Возможен другой вариант формирования по-

требительской функции: потребитель предпочитает не сохранять, а весь прирост дохода тратить на приобретение большего количества качественных товаров. Итак, процесс замещения низкокачественных товаров завершится при меньшем уровне дохода Yd'n. Уровень относительного насыщения Снс будет характеризовать начало участка 3, на котором прирост дохода преимущественно сберегается.

Нерешенные ранее части проблемы. Полученные выводы справедливы для отдельного потребителя или домохозяйства, но агрегированные субъекты потребления должны обладать аналогичными характеристиками. Рассмотренный индивидуальный эффект замещения низкокачественных товаров нормальными (высококачественными) имеет идентичную интерпретацию как для отдельного субъекта так и для группы субъектов. Логичным является проверка адекватности полученных теоретических выводов реальным статистическим данным. Неразрывной целью и условием дальнейшего исследования является учет фактора экономической стратификации домашних хозяйств, их дифференциации по уровню получаемых доходов и соответствующих расходов на потребление и сбережение.

Цель статьи – на основании формализованной ломаной функции потребления оценить адекватность постулатов неоклассической теории фактической динамике потребления и сбережения в условиях экономической стратификации домашних хозяйств.

Основные результаты исследования. Экономическая стратификация домохозяйств в любой экономической системе позволяет выявить динамику структуры расходов в зависимости от уровня получаемого дохода. Практика статистических исследований показывает, что наиболее рациональным является деление субъектов экономики на десять децильных групп. По данным госкомстата Украины к середине 2007 года в национальной экономике сформировалась структура распределение доходов представленная на рисунке в виде кумулятивного распределения численности населения и соответствующей этой численности доходов (кривой Лоренца). Степень неравномерности распределения доходов достаточно высока (рис. 2), так 10% наиболее необеспеченных домохозяйств получают 3,9% от всех доходов, а на 10% наиболее обеспеченных домохозяйств приходится 22% всех доходов. Можно предположить, что эти две крайние децильные группы будут достаточно адекватно описывать процессы потребления и сбережения на макроуровне.

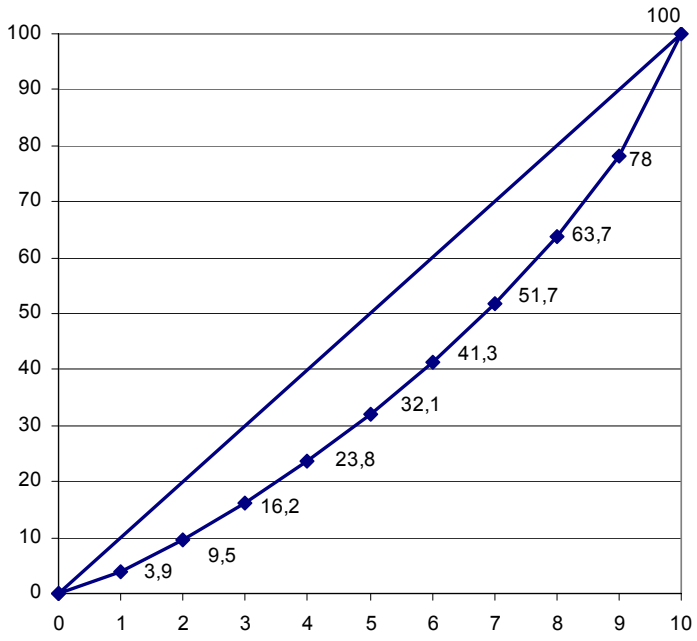


Рис. 2. Кривая Лоренца для домохозяйств Украины на 2 квартал 2007 года [1]

Согласно наших предыдущих исследований домохозяйства с низким уровнем дохода будут потреблять в основном низкокачественные товары, а сбережения будут отсутствовать. Представители высоких доходов (10 децильная группа) будут в большей степени потреблять товары высококачественные и при этом формировать сбережения. Макроэкономические данные доступные в госкомстате Украины не позволяют точно определить соотношение в потребительской корзине высококачественных и низкокачественных товаров.

К тому же это осложняется наличием индивидуальных функций полезности у домашних хозяйств (один и тот же товар может рассматриваться как низкокачественный для одной группы потребителей, и как высококачественный для другой группы). Поэтому относительным показателем потребления нормальных (высококачественных) товаров являются расходы на культуру и отдых. Справедливо отметить, что культура и отдых по своей сути являются нормальными товарами необходимыми для воспроизводства человека, но на практике данный класс расходов относится к необязательным или дискреционным, а следовательно к очень чувствительным к уровню доходов.

Домохозяйства обладают множеством источников формирования своих ресурсов: денежные доходы, стоимость продукции полученной из собственных подсобных хозяйств и самозаготовок, субсидии и другие видны негосударственной помощи. Достаточно сложно на макроуровне определить целевое использование каждой составляющей, поэтому мы считаем, что справедливо в качестве базы оценки потребления использовать именно денежную оценку совокупных ресурсов, а не только денежные доходы.

Анализ показывает, что средний объем располагаемых ресурсов домохозяйств первой децильной группы за 2004 - 2007 года увеличились с 524,7 грн до 1060,6 грн, что составляет прирост 102,1%. Для десятой децильной группы за аналогичный период динамика располагаемого ресурса составила с 1343 грн до 3355,3 т.грн или 149,8% [1].

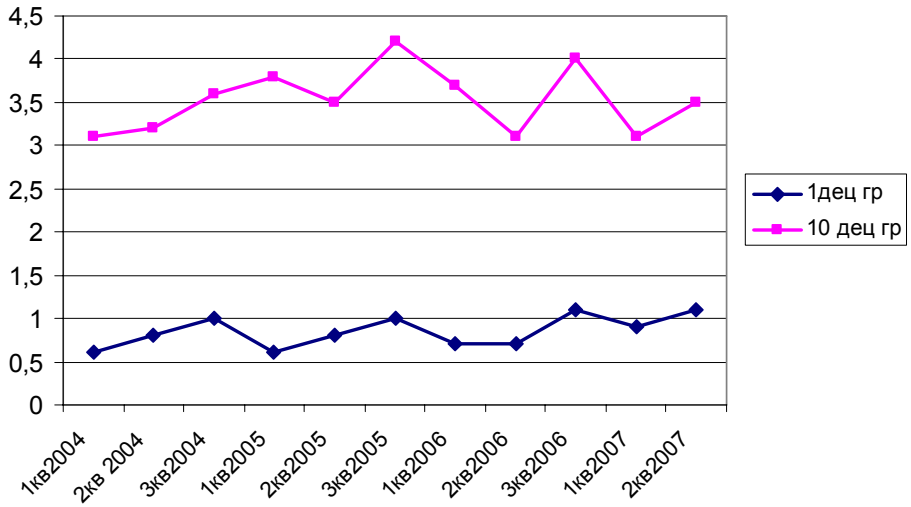


Рис. 3. Динамика доли расходов на культуру и отдых по 1-ой и 10-ой децильной группе

На рис. 3 показана динамика доли совокупных ресурсов, расходуемых домашними хозяйствами на культуру и отдых. В целом наблюдается небольшая стабильная тенденция к росту это статьи расходов. Так для первой децильной группы динамика составила от 0,6% до 1,1%, что указывает на относительный прирост в 83,3%. Для десятой децильной группы относительный прирост составил 12,9% (в абсолютном выражении рост от 3,1% до 3,5%).

Полученные данные не соответствуют широкоизвестным статистическим исследованиям Эрнста Энгеля [2] и Адольфа Швабе, согласно которым темп роста расходов на нормальные (высококачественные) товары и услуги должен превышать темп роста доходов. Возможным объяснением может быть влияние инфляционных процессов, которые приводят

как к росту номинальных доходов, так и к повышению цен на товары и услуги. Обесценивание денежной массы нивелирует рост номинальных доходов, а следовательно домашние хозяйства не ощущают прирост реальных доходов и наменяют структуру своего потребления. С другой стороны у первой децильной группы темп прироста ресурсов выше темпа прироста потребления «отдыха и культуры» на 18,8%, а у десятой децильной группы рост ресурсов на 149,8% вызывает рост расходов на отдых и культуру на 12,9%. Если сопоставить темпы роста общих потребительских расходов за тот же период, то первая децильная группа увеличила потребление на 271% (с 408,9 тыс. грн до 1108,3 тыс. грн), а десятая децильная группа 41,4% (с 1816,4% до 2569,3 тыс. грн). Для второго квартала 2007 года средний прожиточный минимум по расходам для одного домохозяйства составлял 1212,7 тыс. грн, а следовательно первая дельная группа находится ниже прожиточного минимума и не обеспечена минимальным набором потребительских товаров и услуг.

Анализ позволяет сформулировать первый вывод: высокие темпы расширения потребления при невозможности обеспечить минимальный потребительский бюджет сопровождаются увеличением расходов на нормальные (высококачественные) товары. Это противоречит нашим теоретическим исследованиям (рис. 1), согласно которым при низких уровнях дохода потребление высококачественных товаров должно стремиться к нулю. Поведение десятой децильной группы более точно вписывается в предыдущие теоретические выводы: при высоком уровне доходов рост потребления сопровождается сопоставимым ростом расходов на культуру и отдых.

Продолжим анализ исследованием соотношения ресурсов домашних хозяйств и объема их сбережений. Статистическая информация о совокупных расходах домашних хозяйств содержит в себе две составляющие: потребительские и непотребительские расходы. Такое деление, с нашей точки зрения, эквивалентно делению на потребление и сбережение. Непотребительские совокупные расходы включают в себя помощь родственникам и другим лицам, приобретение акций, сертификатов, вклады в банки, алименты, строительство и капитальный ремонт жилья. За исключением алиментов и помощи родственникам и другим лицам все остальные статьи являются либо статьями сбережения, либо инвестициями. Так как по имеющимся данным невозможно выделить только сберегательную составляющую, допустим что все непотребительские расходы являются потенциальными сбережениями.

Оценим динамику потенциальных сбережений первой децильной группы. Результаты графического анализа представлены на рис. 4.

Рис. 4. Динамика сбережений (непотребительских расходов) первой децильной группы [1]

Домашние хозяйства первой децильной группы, как было определено ранее, обладают ресурсами меньшими, чем потребительский минимум и при этом часть средств выделяют на непотребительские цели или условно сберегают. Так, в течение анализируемого периода доля этой статьи увеличилась от 1,7% до 4,7% от всех расходов или в абсолютном выражении с 6,95 грн до 56,52 грн. Наблюдается достаточно четкая зависимость увеличения «условных сбережений» по мере роста дохода. «Петля» функции сбережений на рис. 4 объясняется падением доходов в первом квартале 2007 года, хотя при этом непотребительские расходы продолжали расти. Вероятнее всего это можно объяснить статистической погрешностью исходных данных, так как фактически ни размеры заработной платы, ни пенсии в этот период не сокращались. С другой стороны весенний парламентский кризис 2007 года мог вызвать ожидания сокращения доходов у малообеспеченных слоев населения, и, как следствие, желание увеличить свои сбережения (этим объясняется скачок объема сбережений от 22,57 грн в месяц до 50,08 грн). При любых причинно-следственных связях полученные данные полностью опровергают теоретические выкладки рисунка 1. Участок чистого потребления существует только теоретически, фактически формируется незначительный объем «условных сбережений». Это позволяет сформулировать следующий вывод: домохозяйства с низким уровнем дохода характеризуются нерациональным поведением с точки зрения неоклассической теории, а функция полезности потребителя не может быть обусловлена только структурой потребления и получаемым доходом.

Оценим динамику потенциальных сбережений десятой децильной группы. Результаты графического анализа представлены на рис. 5.

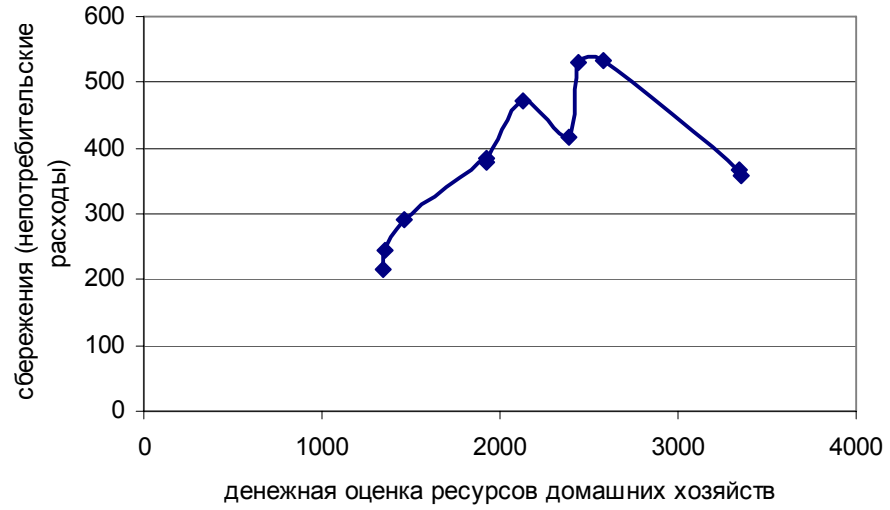


Рис. 5. Динамика сбережений (непотребительских расходов) десятой децильной группы [1]

Десятая децильная группа домашних хозяйств обладает наиболее высоким уровнем доходов в национальной экономике и теоретически должна находиться на втором или третьем участке рисунка 1, где формируются как потребительские расходы, так и полноценные сбережения. На протяжении анализируемого периода доля сбережений увеличивалась от 11,9% в первом квартале 2004 года до 14,6% во втором квартале 2007 года. Следует отметить, что доля сбережений десятой децильной группы устойчиво росла до конца 2006 года, а в 2007 году наблюдалось резкое падение этого показателя. Показательной в этой ситуации является динамика абсолютной величины сбережений (непотребительских расходов) представленная на рисунке 5. Падение объема сбережений соответствует концу 2005 года и первым двум кварталам 2007 года, хотя доходы анализируемой группы устойчиво растут. Как и

в случае с первой децильной группой, в качестве возможной причины таких колебаний можно назвать ухудшение социально-экономической обстановки в Украине и политический кризис. Так, вторая половина 2005 года сопровождалась кризисом власти (коррупционными скандалами и сменой кабинета министров, проблемами в «оранжевой коалиции»), а в конце года - началом «газовой войны» между Россией и Украиной. Парламентский кризис 2007 года также негативно повлиял на сбережения наиболее обеспеченных слоев населения Украины. Коренное различие между поведением анализируемых децильных групп заключается в характере реакции на ожидания ухудшения социально-экономической ситуации. Десятая группа сокращает сбережения, но при этом потребление остается неизменным, либо несколько сокращается. Первая группа наоборот – увеличивает сбережения. Таким образом анализ сбережений десятой децильной группы указывает на определенное совпадение теоретических выкладок и статистической информации в периоды относительной стабильности социально-экономической ситуации, и на полное несоответствие в периоды кризиса. На макроэкономическом уровне анализа для объяснения полученных результатов возможно использование выводов кейнсианской теории потребления. Так Дж. М. Кейнс выделял в качестве факторов определяющих потребление (а следовательно и сбережение) субъективные и объективные мотивы, такие как ставка оплаты труда, изменения чистого дохода и ценности капитала, соотношение будущего и текущего доходов, предприимчивость, стремление к ликвидности, «финансовое благоразумие» и др [3]. Любая теория должна рассматриваться критически, и несмотря, на классический характер исследований Дж. М. Кейнса следует не согласиться с его теорией постоянной склонности к потреблению.

ВЫВОДЫ

Проведенный сравнительный анализ построенной теоретической неоклассической модели потребления-сбережения и статистических данных требует не полного отказа от использования инструментария теории полезности, а его дополнения и коррекции. Так на микроуровне не всегда возможно найти объяснение нерациональному поведению домашних хозяйств. Возможным вариантом является использование институционального подхода. Дуглас Норт анализируя постулаты поведенческой теории указывает на ограниченность рационального подхода, не учитывающего мотивационные факторы и степень достоверности интерпретации информации об окружающей среде. Если некачественная интерпретация информации обусловлена «неполнотой информации о поведении других индивидов в процессе человеческого взаимодействия», то мотивационный момент имеет социобиологическую подоплеку. Обобщая предыдущие исследования Дуглас Норт указывает на то, что «мотивацией индивида служит максимизация его способности к выживанию,… но не всегда такая мотивация совпадает со стремлением к максимизации личной выгоды» [4]. Таким образом, направлением дальнейшего исследования является совершенствование инструментария полезности на основании неоинституционального и кейнсианского подходов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Витрати і ресурси домогосподарств України. Офіціальний сайт Державного комітету статистики України: www.ukrstat.gov.ua.

2. Nilsson, Désirée Essays on Trade Flows, Structure of Demand and Income Distribution / D. Nilsson. - JIBS Dissertation Series, 2007. –№37. - 36 с.

3. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М.: Гелиос АРВ, 1999. – 352 с.

4. Дуглас, Норт Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Пер. с англ. А.Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б.З. Мильнера. — М.: Фонд экономической книги "Начала", 1997. — 180 с.

УДК 657.422.1

Гаврікова А.В.

РОЗРАХУНОК ІНТЕГРАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА ЛІКВІДНОСТІ ПРИ ВИЗНАЧЕННІ КРЕДИТОСПРОМОЖНОСТІ КЛІЄНТІВ БАНКУ

В банківській практиці кредитоспроможність клієнта завжди була і залишається одним з головних критеріїв доцільності встановлення кредитних відносин. Традиційно аналіз фінансового стану підприємства здійснюється за методом коефіцієнтів, який знайшов широке втілення у світовій практиці банківських аналітиків. Вплив коефіцієнтів ліквідності на клас позичальника відбувається завдяки рейтингу та вагомому значенню їх в інтегральному показнику оцінки фінансового стану, тому в сучасних умовах конкурентної боротьби банкам необхідно змінювати підходи до прийняття рішень, базуючись виключно на науково-практичних розробках.

Актуальність дослідження чітко проявляється в ролі коефіцієнтів ліквідності в системі показників оцінки кредитоспроможності клієнтів. Згідно Постанови правління НБУ № 279 від 06.07.2000 „Про порядок формування і використання резерву для відшкодування можливих втрат за кредитними операціями банків” [1] вимоги, відносно оцінки фінансового стану позичальника рекомендовані НБУ, є мінімально необхідними. В свою чергу, банки мають право самостійно встановлювати додаткові критерії оцінки, які підвищують вимоги до позичальника з метою адекватного оцінювання кредитних ризиків і незалежного контролю за ними.

Завданнями дослідження є: розглянути сучасні підходи оцінки фінансового стану підприємства; розкрити проблематику визначення коефіцієнтів ліквідності позичальника банком; вдосконалити розрахунок інтегрального показника ліквідності беручи до уваги заборгованість держави перед підприємством з ПДВ.

Дослідження особливостей оцінки фінансового стану здійснюють у роботах вчені багатьох країн. Представниками англо-американської школи традиційно вважаються – Ван Хорн Джеймс К., Вахович Джон М. (мол.), Кеннон Дж., Сміт Р., Фоулк Р., Хорріган Дж. У Росії розробками за цим напрямком займаються: Сайфуліна Р.С., Стоянова О.С., Табурчак П.П., Шеремет А.Д. В Україні ці запитання розглядають: Бень Т.Г., Довбня С.Б., Захарченко В.О., Крамаренко Г.О., Поддєрьогін А.М., Счасна С.І., Цал-Цалко Ю.С., Чорна О.Є., Хотомлянський А. [2, 3, 4, 5, 6].

Мета дослідження – розкрити сучасні підходи визначення показників ліквідності та їх вплив на остаточний результат оцінки фінансового стану позичальника; удосконалити методику розрахунку інтегрального показнику ліквідності, що враховує заборгованість держави перед підприємством бюджетних відшкодувань з податку на додану вартість (ПДВ). Ці зміни дозволять комерційним банкам розширити базу кредитування та збільшити прибуток не підвищуючи ризик втрат відсотків, комісійних та „тіло кредиту” .

Аналіз фінансового стану – це частина комплексного фінансового аналізу підприємства, що характеризує економічну діяльність у зовнішньому середовищі. Фінансовий стан підприємства – це комплексне поняття, що є результатом взаємних дій всіх елементів системи фінансових відносин, що визначається сукупністю виробничо-господарських факторів і характеризується системою показників, які відображають наявність, розміщення й використання фінансових ресурсів.

Сучасні українські вчені, Захарченко В.О. та Счасна С.І. [2], систематизували елементи оцінки фінансового стану підприємства, що базуються на методі коефіцієнтів, пропонуючи наступні напрями дослідження: майновий стан; ліквідність; платоспроможність; прибутковість; рентабельність; ділова активність; фінансова стійкість; ринкова активність. Крамаренко Г.О. та Чорна О.Є. [3] вважають, що основними завданнями зовнішнього фінансового аналізу є: оцінка фінансових результатів; оцінка фінансового стану; оцінка ділової активнос-

ті; фінансове прогнозування. А складовими оцінки фінансового стану – структурний аналіз статей бухгалтерського балансу; аналіз динаміки та структури активів і пасивів балансу; аналіз фінансової стійкості та ліквідності. Іншої точки зору дотримуються російські вчені, Викуленко А.Є., Овчинникова Л.А. і Табурчак П.П. [4], які свідчать, що методика проведення фінансового стану повинна включати наступні розділи: горизонтальний і вертикальний аналіз балансу; аналіз оборотних активів і пасивів у балансі; аналіз оборотного капіталу; аналіз фінансової стійкості підприємства; аналіз платоспроможності й ліквідності; аналіз показників ділової активності.

Аналіз вітчизняних і закордонних літературних джерел свідчить, що метод коефіцієнтів знайшов максимальну практичну реалізацію при визначенні фінансового стану – виявляє проблемні напрямки в діяльності підприємства та використовує обмежену інформаційну базу. Сьогодні залишаються відкритими питання з оцінки фінансового стану позичальника відносно категоріального апарату, основних напрямків та методів розрахунку коефіцієнтів, але показники ліквідності не було виключено жодним науковцем.

Джеймс К. Ван Хорн і Джон М. Вахович (мл.) [5] визначають, що коефіцієнти ліквідності використовуються для оцінки здібності фірми сплачувати свої короткострокові зобов'язання, а ліквідність – це здатність активів конвертуватися в гроші без суттєвих втрат в ціні. Науковці не використовують термін „платоспроможність" та обмежуються трактуванням коефіцієнтів поточної та швидкої („кислотний тест") ліквідності. В свою чергу, Цал-Цалко Ю.С. [6] представляє розгорнуту методику розрахунку показників для оцінки ліквідності підприємства за даними фінансової звітності базуючись на показниках: загальний коефіцієнт покриття (платоспроможності); коефіцієнт швидкої ліквідності; коефіцієнт незалежної (забезпеченої) ліквідності; коефіцієнт абсолютної ліквідності; частка абсолютних активів в загальній сумі активів; частка виробничих запасів в оборотних активах. Але в розділі „Фінансовий аналіз в сфері економічної роботи підприємства, менеджменту та аудиту" [6] автор суттєво зменшує перелік показників платоспроможності акцентуючи увагу на наступних коефіцієнтах: загальної ліквідності, поточної ліквідності та миттєвої ліквідності.

Наприклад, Приватбанк згідно Наказу „Про актуалізацію методики оцінки фінансового стану позичальника" № 192 (додаток 1) від 09.02.2005 р. [7] включає до алгоритму визначення рейтингу фінансового стану позичальника на основі фінансової звітності за Міжнародними стандартами наступні показники ліквідності (їх питома вага в інтегральному показнику фінансового стану складає 14 %):

- коефіцієнт поточної ліквідності (питома вага – 6 %):

$$K_1 = \frac{Ф1\ (Ряд.\ 260)}{Ф1\ (Ряд\ 620)}; \qquad (1)$$

- коефіцієнт швидкої ліквідності (питома вага – 5 %):

$$K_2 = \frac{Ф1\ (Ряд.\ 150 + 160 + 170 + ... + 250)}{Ф1\ (Ряд\ 620)}; \qquad (2)$$

- коефіцієнт миттєвої ліквідності (питома вага – 3 %):

$$K_3 = \frac{Ф1.(Ряд.220 + 230 + 240)}{Ф1.(Ряд.620)}. \qquad (3)$$

Розрахунок величини інтегрального показника ліквідності (Inf. Coeff) здійснюється за формулою:

$$Int.\ Coeff = \sum_{1=1}^{3} Rating_i * Weigh_i, \qquad (4)$$

де $Rating_i$ - величина рейтингу і-го фінансового показника ліквідності; $Weigh_i$ - питома вага показника в інтегральному показнику.

Автори, Крамаренко Г.О. та Чорна О.Є. [3], вважають, що у випадку визнання підприємства неплатоспроможним необхідно переглянути коефіцієнт поточної ліквідності шляхом корегування дебіторської та кредиторської заборгованостей на суму заборгованості держави перед підприємством, яку зменшено на суму її обслуговування. В цьому випадку, під заборгованістю держави перед підприємством автори мають на увазі не виконані в строк зобов'язання повноважного органу державної виконавчої влади України з оплати замовлення, розміщеного на підприємстві, від виконання якого воно не має права відмовитися. Запропонована науковцями методика має ряд недоліків: обмежена кількість позичальників може розраховувати на перегляд результатів оцінки фінансового стану (лише ті юридичні особи, які виконують державне замовлення); методика змінює лише коефіцієнт поточної ліквідності не беручи до уваги коефіцієнт швидкої ліквідності, який більш цікавий для банківських аналітиків. Звідси, необхідно визначити впливовий фактор на результативне значення коефіцієнтів ліквідності, відмова від якого дозволить адекватно оцінити кредитоспроможність позичальника та не підвищити кредитний ризик банку.

Аналіз статей балансу розділу „Оборотні активи", дає змогу стверджувати, що „дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом" (код рядка 170) максимально відповідає вище визначеним вимогам. Згідно Закону України „Про податок на додану вартість" № 107-VI від 28.12.2007 (зміни діють до 31 грудня 2008 року) [8] бюджетне відшкодування (стаття 1) – це сума, що підлягає поверненню платнику податку з бюджету у зв'язку з надмірною сплатою податку у випадках, визначених Законом. Крім того, Державна податкова служба (ДПС) пропонує внести зміни до Закону України „Про податок на додану вартість", які передбачатимуть подання платниками ПДВ (якщо річний обсяг оподатковуваних операцій складає більше 1 млн. гривень) до органів ДПС в електронному вигляді реєстрів отриманих та виданих податкових накладних разом з податковою звітністю за відповідний звітний період. Ці зміни в законодавстві дозволять зменшити кількість „фіктивних" підприємств та мінімізувати кредитний ризик комерційних банків за обраними припущеннями. Також, необхідно зупинитися на економічній сутності непрямих податках – їх розмір для окремого платника прямо не залежить від його доходів. Беручи до уваги, що ПДВ – основний вид непрямого податку, що забезпечує основну масу податкових надходжень до бюджету та має високу еластичність: зміна кон'юнктури ринку і рівня цін мало відбиває на податковій базі (податок встановлюється у вигляді процентної надбавки до ціни). То, бюджетні відшкодування з ПДВ – це сума, на яку необхідно здійснити корегування інтегрального показнику ліквідності при визначенні підприємства некредитоспроможним.

Враховуючи методику розрахунку коефіцієнтів ліквідності корегування сум дебіторської та кредиторської заборгованості призведе до зниження рейтингу за коефіцієнтом швидкої ліквідності та незначним змінам поточної ліквідності. Ці висновки пов'язані з тим, що темпи змін дебіторської заборгованості випереджають – кредиторської заборгованості.

Іншим напрямом, що дозволить врахувати вплив держави на підприємство є корегування матриць визначення фінансових показників, які диференційовані за секторами економіки. Скорегуємо інтегрований коефіцієнт ліквідності Приватбанку враховуючи заборгованість бюджетних відшкодувань з ПДВ та суму платежів за їх обслуговування. Перегляд критеріїв не торкнеться коефіцієнта швидкої ліквідності – не існує формульного зв'язку. Коефіцієнт корегування матриць (r) при визначенні рейтингів за коефіцієнтами поточної та швидкої ліквідності визначається за формулою (5):

$$r = 1 - \frac{Ф1\ (ряд.170 * к - Z)}{Ф1\ (ряд.\ 620)} \qquad (5)$$

де $к$ – питома вага бюджетного відшкодування з ПДВ в сукупній дебіторській заборгованості за розрахунками з бюджетом; Z - сума з обслуговування підприємством заборгованості держави з ПДВ, грн.

Суму з обслуговування заборгованості держави з ПДВ *(Z)* визначимо за формулою:

$$Z = \sum_{i=1}^{n} P_i * t_i * d_i / 100 / 360 , \quad (6)$$

де P_i – обсяг державного відшкодування з ПДВ (які підтверджені органами ДПС) за і-м не виконаним у строк зобов'язанням, грн.; t_i – період заборгованості за і-м не виконаним в строк зобов'язанням, день; d_i - річна облікова ставка НБУ на момент виникнення заборгованості; n - кількість зобов'язань держави перед підприємством.

Використовуючи діючу та запропоновану методики визначення інтегрального показника ліквідності Приватбанку порівняємо отримані результати на прикладі ТОВ „Форте Україна" (підприємство виробляє меблі). За діючою методикою розрахунку коефіцієнти ліквідності мають наступне значення: коефіцієнт поточної ліквідності дорівнюється 1,04; коефіцієнт швидкої ліквідності – 0,464; коефіцієнт миттєвої ліквідності – 0,098. Розрахунок величини інтегрального показника ліквідності здійснюється за формулою (4):

$$Int.Coeff = 5 * 0,06 + 5 * 0,05 + 7 * 0,03 = 0,76 \text{ балів.}$$

Вихідними даними для розрахунку коефіцієнта корегування є питома вага бюджетного відшкодування з ПДВ в сукупній дебіторській заборгованості за розрахунками з бюджетом та обсяг державного відшкодування з ПДВ (підтверджений органами ДПС). Відповідно до актів ПДС підлягало поверненню на розрахунковий рахунок ТОВ „Форте Україна" в звітному періоді 1180,9 тис. грн. (іншої дебіторської заборгованістю за розрахунками з бюджетом не було), тому *к=1*.

Таблиця 1

Інформація про структуру податкового зобов'язання перед підприємством з ПДВ

№ з/з	Обсяг державної заборгованості перед підприємством з ПДВ, тис. грн. [P_i]	Період заборгованості, дні. [t_i]	Облікова ставка НБУ на момент виникнення заборгованості, [d_i]	Розрахунок	Сума з обслуговування заборгованості держави перед підприємством з ПДВ, тис. грн. [Z]
1	130	334	0,085	130*334*0,085/360	10,252
2	168	306	0,085	168*306*0,085/360	12,138
3	298	275	0,085	298*275*0,085/360	19,349
4	170,9	245	0,085	170,9*245*0,085/360	9,886
5	68	215	0,08	68*215*0,08/360	3,249
6	85	184	0,08	85*184*0,08/360	3,476
7	26	153	0,08	26*153*0,08/360	0,884
8	153	61	0,08	153*61*0,08/360	2,074
9	82	31	0,08	82*31*0,08/360	0,565
Всього	1180,9	-	-	-	61,873

Таким чином, для ТОВ „Форте Україна" сума платежів по обслуговуванню заборгованості держави склала 61,873 тис. грн.

Розрахуємо коефіцієнт корегування матриць визначення рейтингів за коефіцієнтами поточної та швидкої ліквідності (формула 5):

$$r = 1 - \frac{1180,9 * 1 - 61,873}{8414,3} = 0,867 .$$

В таблиці 2 представлено матрицю визначення рейтингу фінансових показників, диференційованих за секторами економіки, в якої розташовані мінімальні та максимальні значення скоригованих критеріїв оцінки ліквідності зменшені на 13,3 %.

Таблиця 2

Вихідні дані для визначення скоригованої величини інтегрального показника ліквідності

Показники	Розрахункове значення коефіцієнтів	Матриця визначення фінансових показників, диференційованих по секторам економіки			Скоригована матриця визначення фінансових показників, диференційованих по секторам економіки		
		максимум	мінімум	рейтинг	максимум	мінімум	рейтинг
1. Коефіцієнт поточної ліквідності	1,041	2	-	10	1,73	0,00	10
		...	...	...	...	...	...
		1,4	1,6	7	1,21	1,39	7
		1,2	1,4	6	1,04	1,21	6
		1	1,2	5	0,87	1,04	5
		0,8	1	4	0,69	0,87	4
		...	...	...	...	...	...
		0	0,2	0	0,00	0,17	0
2. Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,46	1	-	10	0,87	0,00	10
		...	...	...	...	...	...
		0,6	0,7	7	0,52	0,61	7
		0,5	0,6	6	0,43	0,52	6
		0,4	0,5	5	0,35	0,43	5
		0,3	0,4	4	0,26	0,35	4
		...	...	...	...	...	...
		0	0,05	0	0,00	0,04	0

Розрахунок скоригованої величини інтегрального показника ліквідності (формула 4):

$$Int.Coeff = 6*0{,}06 + 6*0{,}05 + 7*0{,}03 = 0{,}87 \text{ балів.}$$

ВИСНОВКИ

В ринкових умовах оцінка фінансового стану необхідна для виявлення кредитоспроможності підприємства. Банки самостійно визначають значущість кожного із запропонованих НБУ показників які враховують галузь економіки, сезонність виробництва, становище на ринку та інше. Перевагами запропонованої методики визначення інтегрального показнику ліквідності є: наявність дебіторської заборгованості бюджетних відрахувань з ПДВ підтверджено ДПС, що сприяє виявленню “фіктивних” фірм; розширення клієнтської бази, що дасть можливість знизити відсотки за кредит; не підвищується кредитний ризик; підхід до клієнтів не має шаблонного підходу, що підвищує якість роботи працівників. До недоліків можна віднести наявність додаткових витрат пов’язаних зі змінами програмного забезпечення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Положення про порядок формування та використання резерву для відшкодування можливих втрат за кредитними операціями банків: Постанова Правління НБУ № 279 від 06.07.2000 зі змінами та доповненнями від 06.07.2007.

2. Захарченко В.О., Счасна С.І. Систематизація методів оцінки фінансового стану підприємства // Фінанси України. – 2005. - № 1. – С. 137-144.

3. Крамаренко Г.О., Чорна О.Є. Фінансовий менеджмент: Підручник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – 520 с., ISBN 966-364-151-7.

4. Табурчак П.П. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия / Табурчак П.П., Викуленко А.Е., Овчинникова Л.А., и др.: Учеб пособие для вузов / Под ред. П.П. Табурчака, В.М. Тумина и М.С. Сапрыкина. – Ростов н/Д: Феникс, 2002 . – 325 с., ISBN 5-222-02419-9.

5. Ван Хорн, Джеймс К., Вахович (мл.), Джон. М. Основы финансового менеджмента, 11-е издание.: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004, 992 с. : ил. – Парал. Ти. Англ., ISBN 5-8459-0199.

6. Ю.С. Цал-Цалко Фінансова звітність підприємства та її аналіз: Навч. Посібник. – 2-е вид., перероб. І доп. – Київ: ЦУЛ, 2002. – 360 с., ISBN 966-7938-80-8.

7. Приватбанк Наказ „Про актуалізацію методики оцінки фінансового стану позичальника” № 192 від 09.02.2005 р.

8. Закон України „Про податок на додану вартість” № 107-VI (107-17) від 28.12.2007 - зміни діють по 31 грудня 2008 року.

УДК 330.341

Галушко Е.С., Абдураимова Э.Д., Крыхтина Т.И., Галушко С.А.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ СЕВАСТОПОЛЬСКОГО РЕГИОНА

В современных условиях наблюдается обострение противоречия между безграничными потребностями человека и ограниченными ресурсами для их удовлетворения. Преодоление этого противоречия возможно за счет постепенного перехода к использованию воспроизводимых ресурсов в производственно-хозяйственных циклах воспроизводства и развития. Особую актуальность при этом приобретает управление инвестиционным процессом, позволяющее сохранить и развивать инвестиционный потенциал предприятия, повысить эффективность его функционирования. Наиболее распространена трактовка сущности потенциала предприятия как совокупности природных условий и ресурсов, возможностей, запасов и ценностей, которые могут быть использованы для достижения определенных целей [1].

Дополнением к этому определению может быть понимание потенциала предприятия как возможности системы ресурсов и компетенций предприятия создавать результат для заинтересованных лиц при помощи реализации бизнес-процессов [2]. Рассматривая категорию «экономический потенциал» исследователи отмечают, что данное понятие отражает максимально возможную способность народного хозяйства по выполнению работ и услуг на основе сбалансированного и гармоничного развития всех его элементов, полного и наилучшего использования всех видов ресурсов [3].

Инвестиционный потенциал субъекта хозяйственной деятельности рассматривается как структурный элемент экономического потенциала (рис. 1) [4].

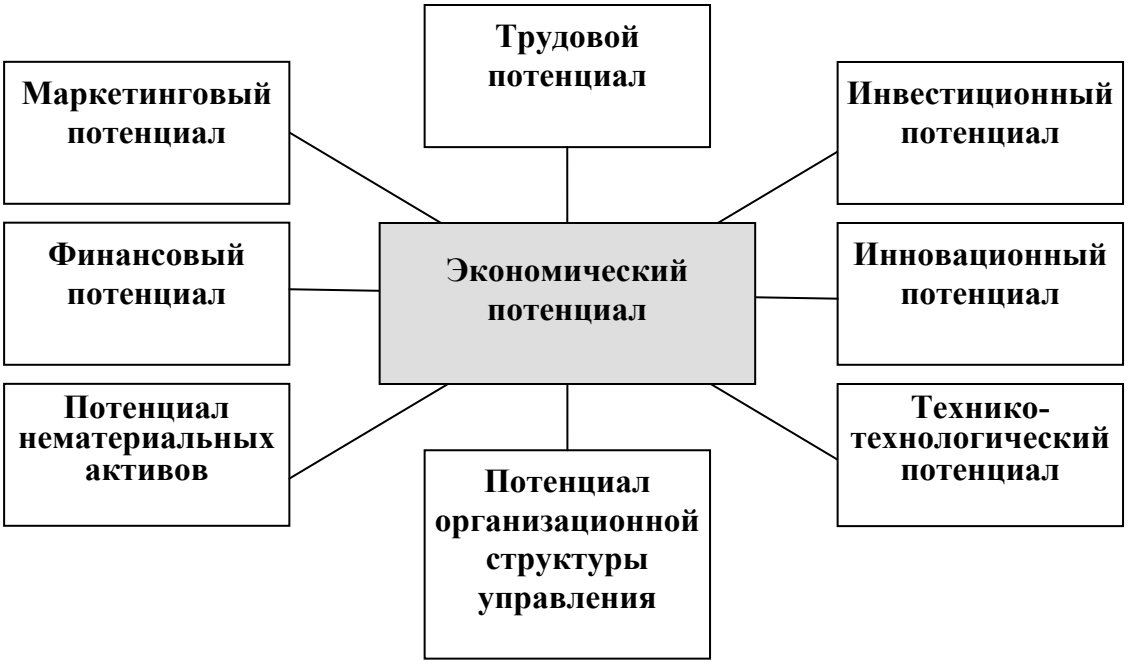


Рис. 1. Общетеоретическая модель экономического потенциала предприятия

На уровне предприятия инвестиционный потенциал субъекта хозяйственной деятельности включает инвестиционный финансовый и инвестиционный нефинансовый потенциалы [5]:

$$ИП = ИФП + ИНФП, \quad (1)$$

где ИФП − сбережения финансового ресурса в виде денег и ликвидных бумаг;

ИНФП – имущество предприятий, которое может быть вовлечено в инвестиционную деятельность, а также потенциал недр земли.

С целью структуризации инвестиционного потенциала субъекта хозяйственной деятельности необходимо выделить его два компонента: текущий инвестиционный потенциал и накопленный инвестиционный потенциал. Тогда инвестиционный финансовый потенциал будет определяться следующей формулой:

$$ИФП = ТИФП + ФР, \quad (2)$$

где ТИФП – текущий финансовый инвестиционный потенциал, т.е. совокупность финансовых ресурсов, мобилизованных в результате хозяйственной деятельности;

ФР – финансовые резервы, накопленные за предыдущие периоды хозяйственной деятельности, которые являются различными резервными фондами в форме денежных средств на банковских счетах, а также ликвидных бумаг.

С помощью бухгалтерских данных можно установить текущий инвестиционный финансовый потенциал в отрасли и особенно компании как максимально возможную часть амортизационных отчислений и прибыль последнего года хозяйственной деятельности, которую можно использовать для финансирования капитальных вложений:

$$ТИФП = АП + ПП, \quad (3)$$

где АП – амортизационный потенциал (теоретически должен составлять 100% амортизационных отчислений);

ПП – потенциал прибыли (максимально возможная сумма прибыли, которую можно израсходовать для финансирования капитальных вложений без нарушения текущей хозяйственной деятельности).

Исследованиям управления инвестиционной деятельностью, анализу инвестиционного потенциала на уровне регионов и предприятий посвящены многочисленные научные труды. Значительный вклад в разработку проблематики по данному направлению внесли А.Амоша, А.Гальчинский, В.Геец, Н.Иванов, Ф.Поклонский, М.Портер, И.Репина, Н.Чумаченко и другие отечественные и зарубежные ученые[1,2,4]. Однако трансформация социально-экономической ситуации, связанная со вступлением Украины в ВТО, удорожанием закупаемых энергоносителей, развитием финансово-банковской системы требуют дальнейшей разработки этой проблематики.

Целью статьи является исследование инвестиционного потенциала предприятий севастопольского региона и разработка рекомендаций по развитию и повышению эффективности его использования с учетом отраслевой и региональной специфики.

Развитие и повышение эффективности использования инвестиционного потенциала – ключевой способ достижения наивысшего результата в хозяйственной деятельности экономической системы. Данная задача достаточно остро стоит в севастопольском регионе. Для разрешения этой задачи необходимо эффективное управление расходованием ресурсов в целях их максимального высвобождения, выбор инвестиционной стратегии для привлечения иностранных инвестиций.

С точки зрения иностранных инвесторов севастопольский регион – один из самых привлекательных регионов Украины. Общий объём прямых иностранных инвестиций в экономику города Севастополя по состоянию на 01.01.2006 г. составил 94280,24 тыс. долл., что

на 27827,77 тыс.долл. США превышает показатель прошлого года и составляет 141,9% к показателю на начало года.

На душу населения Севастополя в 2005 году сумма прироста инвестиций составила 71 долл. США и в итоге показатель - 249 долл. США на душу населения. Объем инвестиций в основной капитал за счет всех источников финансирования за период 2001 -2005 гг. составил свыше 1,7 млрд. грн. [6]

Учитывая тот факт, что город является базой военно-морского флота Украины и России, учитывая природно-климатические условия севастопольского региона, его географическое расположение и сформированную инфраструктуру, можно сделать вывод о том, что наиболее перспективными отраслями экономики, с точки зрения максимального использования экономического потенциала региона и увеличения поступлений в местный бюджет, являются: курортно-туристический комплекс; хозяйственный морской комплекс (в т.ч. развитие транспортного коридора); легкая промышленность; агропромышленный комплекс; научно-образовательный комплекс.

Развитие туристической и курортной отрасли города на протяжении последних лет характеризуется в основном позитивной и устойчивой динамикой. Создание нового имиджа севастопольского туристического продукта, конкурентоспособного в нашем государстве и за его пределами, комплексный подход к развитию туризма и курортов на региональном уровне, поддержка развития малого и среднего бизнеса в туристической сфере, обусловили рост числа прибывающих отечественных и иностранных туристов, объемов предоставленных им услуг, отчислений в бюджет.

В Севастополе на конец 2007 г. насчитывалось более 150 туроператоров и турагентов, а также объектов размещения туристов: около 20 гостиниц и гостиничных комплексов, более 10 оздоровительных комплексов, 3 автокемпинга, 15 детских оздоровительных лагерей, 3 мотеля, 40 баз отдыха, 3 яхт-клуба и 7 туристических стоянок. Однако спрос на высококвалифицированное гостиничное обслуживание, особенно в летнее время, превышает предложение. Спецификой региона является то, что в Севастополе нет ни одного 4 или 5-звездочного отеля. Развитие предприятий курортно-туристической сферы требует масштабных инвестиций, появление которых сдерживается политическими, природными и технологическими рисками, возникающими в связи с конфликтом интересов при активном промышленном развитии региона или развитии хозяйственного морского комплекса.

Что касается хозяйственного морского комплекса, то для осуществления хозяйственной и научной деятельности в севастопольских бухтах и на рейдах создано 287 причалов с общей длиной причального фронта более 34 км. К бухтам проведены железнодорожные пути и автодороги, создана сеть портовых сооружений. На базе хозяйственного морского комплекса Севастополя созданы и функционируют два специализированных морских порта, пять судоремонтных заводов, четыре нефтяных терминала, 22 базы-стоянки судов. Однако, городу нужны новые мощности и перспективные проекты для дальнейшего развития данной отрасли.

В Севастополе работают 92 промышленных предприятий. Наибольший удельный вес в объёме промышленного производства приходится на предприятия машиностроения и обработки металла, пищевой промышленности и переработки сельскохозяйственных продуктов, строительства, ремонта судов. Особую роль в промышленном комплексе севастопольского региона играет ряд предприятий бывшего военно-промышленного комплекса СССР, предприятия радиоэлектроники и приборостроения.

Предприятия рыбодобывающей и перерабатывающей отраслей Севастополя (ОАО «Севастопольский рыбоконсервный завод», ООО «Рыбоконсервный комбинат «Новый») составляют 60% рыбного хозяйства Украины. Плавучие и береговые консервные заводы вы-

пускают ежегодно миллионы тонн условных банок консервов и тысячи тонн разнообразной копченой, вяленой, маринованной продукции.

Сектор переработки морепродуктов Севастополя включает три завода, производящих копченую рыбу и рыбные консервы с различными добавками. Сырая рыба и рыбопродукты, потребляются как в Украине, так и за рубежом, при этом доля экспорта составляет около 50%. Вместе с тем, дальнейшее развитие отрасли трудно представить без значительных инвестиций в обновление рыбного флота и перерабатывающих мощностей. За последние годы украинское правительство предприняло несколько попыток реструктуризации предприятий, но, к сожалению, привлечь значительные инвестиции в отрасль так и не удалось. В Севастополе базируется весь морской рефрижераторный флот Украины, составляющий 4 % рефрижераторного флота мира.

Судоремонтные возможности города представлены шестью заводами, которые могут производить ремонт судов всех типов и классов. Севастопольские судоремонтники имеют богатый опыт обслуживания судов различных стран мира. Город обладает мощными сухими доками. Однако весь этот потенциал используется в недостаточной мере. Необходимы инвестиции, чтобы на основе новых технологий судоремонта и судостроения выйти на более качественный уровень развития.

Если в целом оценивать состояние севастопольского промышленного потенциала на сегодняшний день, то можно сказать, что в регионе сохранились значительные производственные мощности и прекрасные специалисты. Промышленный комплекс ждет инвестиций, акционерные общества заинтересованы в продаже своих ценных бумаг.

Сельское хозяйство региона специализируется на виноградарстве, садоводстве, овощеводстве мясомолочном животноводстве и птицеводстве. Ведущей отраслью аграрного производства города является винодельческая отрасль.

Севастополь - один из важнейших виноградных районов Украины, площадь под виноградниками здесь составляет около 8 тыс. га. Севастопольский виноград отличается высоким качеством и разнообразием сортов, в регионе выращиваются элитные сорта технического винограда, прекрасные ягоды столовых сортов. Для этого в регионе имеются благоприятные условия в виде значительного количества тепла и света, оптимальной разновидности почв. Сочетание этих факторов позволяет выращивать столовый и технический виноград с различным содержанием сахара (в пределах 18-20%). За сезон в регионе собирают в среднем 40-50 тыс. тонн винограда (20% всего винограда Украины). На территории города с древнейших времен развивается производство вин. Богатая технологическая, производственная база виноделия и накопленный опыт делают город поставщиком лучших виноградных вин и шампанского в Украине. Однако другой сельскохозяйственной продукцией город обеспечен только на 9%. Регион обладает прекрасными сельскохозяйственными ресурсами, но для устранения этой диспропорции необходимы инвестиции.

Рассматривая научно-образовательный комплекс севастопольского региона, следует отметить, что обеспечение потребностей предприятий севастопольского региона в инновациях и инвестициях невозможно без научно-исследовательской базы и сети учебных заведений. Научно-исследовательский комплекс Севастополя включает 12 научно-исследовательских институтов и проектно-конструкторских организаций, в том числе 2 НИИ Национальной академии наук Украины. Подготовку специалистов обеспечивают Севастопольский национальный технический университет, Севастопольский военно-морской институт, Севастопольский институт ядерной энергетики и промышленности, Черноморский филиал Московского государственного университета, около двух десятков филиалов вузов Украины и России, 12 техникумов и ПТУ, 60 общеобразовательных школ, колледжей и лицеев. Однако, структура и качество выпускаемых специалистов, уровень научно-исследовательских разра-

боток также в значительной степени являются сдерживающим фактором в решении задачи развития и повышения эффективности использования инвестиционного потенциала предприятий и севастопольского региона.

Перспективы вузов и НИИ как отдельного научно-образовательного комплекса, его роль в структуре валового продукта региона, требуют серьёзного анализа, особенно при определении места и перспектив Украины и Севастополя при развитии постиндустриального вектора в экономике ведущих стран мира.

В целом можно отметить, что севастопольский регион обладает всеми необходимыми ресурсами для развития и повышения эффективности использования инвестиционного потенциала, однако отсутствие приоритетного направления развития города озадачивает потенциальных инвесторов. Утвержденный горсоветом Генеральный план развития города до 2020 года предусматривает равномерное развитие всех отраслей хозяйства: портов, промышленности, курортов. Главное требование, которое сегодня предъявляют к городской промышленности − экологически чистое производство. Но многие промышленные структуры производят выбросы, намного превышающие допустимые уровни загрязнения.

ВЫВОДЫ

Таким образом, в севастопольском регионе сложился достаточно привлекательный инвестиционный климат среди других регионов Украины. Вместе с тем, существуют факторы, снижающие инвестиционную привлекательность предприятий региона. В севастопольском регионе сложилась нетипичная межотраслевая конкуренция, когда несколько отраслей ведут между собой борьбу за ресурсы, сдерживая развитие предприятий до оптимального уровня экономического развития, до уровня признанных мировых стандартов.

При выработке мероприятий по повышению эффективности их инвестиционного потенциала на первый план выходят риски, возникающие в результате одновременного развития курортно-туристических предприятий и параллельного наращивания экономической активности предприятиями индустриально-промышленного и морского хозяйственного комплексов. Возникающие риски негативно влияют на развитие инвестиционного потенциала севастопольского региона. В этой ситуации важен выбор приоритетов. По мнению специалистов туристическая и курортная отрасль в севастопольском регионе не способна в обозримом будущем приносить доходы, подобные доходам развитого индустриального и хозяйственного морского комплекса.

Взаимное неблагоприятное влияние этих отраслей требует от региональной элиты определиться с выбором приоритетного вектора развития экономического потенциала региона как основы для активизации развития и повышения эффективности использования инвестиционного потенциала региона.

ЛИТЕРАТУРА

1. Артемова Л.В. Инвестиции и инновации. Словарь-справочник от А до Я./ Артемова Л.В. М.: Дело и сервис, 1998. − С. 275.

2. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка./ Краснокутська Н.С. − К.: Центр навчальної літератури, 2005. −352 с.

3. Иванов Н.И. Экономические аспекты производственного потенциала. Теория и практика. − Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. − 420 с.

4. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка./ Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. − К. КНЕУ, 2003. − 316 с.

5. Мартиненко В. До питання про визначення інвестиційного потенціалу економіки України / Мартиненко В. // Зб. наук. праць УАДУ. – 2000. – Вип. 2. – Ч.IV. – 516 с.

6. Гасанова И. В тихой гавани начинает штормить /Гасанова И.// «Эксперт Украина», 2007 - №7 (105).− С.27-29.

УДК.336.14

Гаршина О.К.

ДИНАМИКА ХАРАКТЕРИСТИК ФУНКЦИИ СБЕРЕЖЕНИЯ В ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ УКРАИНЫ

Проблема активизации инвестиционного процесса в трансформационной экономике является одной из ключевых проблем, активно обсуждаемых в современной научной экономической литературе. Одной из составных частей обозначенной проблемы является превращение сбережений в инвестиции. В связи с этим актуальным становится исследование динамики сберегательного процесса и потребительского поведения домохозяйств в трансформационной экономике Украины. В условиях более зрелой переходной экономики интерес к обозначенной проблеме не ослабевает, поскольку частные сбережения домохозяйств пока еще не являются существенным источником валовых инвестиций.

Проблема сберегательного поведения домохозяйств исследуется в работах отечественных и зарубежных экономистов. В работах российских экономистов [1] сберегательное поведение домохозяйств анализируется в связи с особенностями национального потребления. В российском учебнике А. С. Селищева «Макроэкономика» [2] проанализировано движение предельной склонности к потреблению и сбережению в России и в ряде ее регионов, предложена функция потребления А. Селищева и расписано состояние макроэкономического пространства по участкам кейнсианской кривой совокупного предложения. В работе российских экономистов [3] проведен анализ потребления домашних хозяйств России и разработаны модели потребления и сбережений на основе группировки информации по домашним хозяйствам. В статье Ю. Кашина исследуется более общая проблема мониторинга сберегательного процесса [4].

В последние 3-4 года исследование сберегательного поведения домохозяйств переходной экономики осуществляется в связи с изучением динамики их потребительского поведения [1,5,7]. В статье Петренко Я. В. [5] рассмотрена проблема потребительского поведения домохозяйств в долгосрочном периоде; проанализирован механизм образования парадокса потребления как результат действия эффекта потребительского лага, определены факторы, влияющие на потребительское и сберегательное поведение домохозяйств в краткосрочном и долгосрочном периодах. В научной экономической литературе детально анализируются факторы сберегательной активности населения [6], рассматриваются возможности использования зарубежного опыта организации сбережений населения [8]

Отметим, что в отечественной научной экономической литературе практически не освещены результаты исследований динамики характеристик функции сбережения за период с 2001 года по настоящее время; не определены особенности сберегательного поведения домохозяйств за обозначенный временной период; отсутствуют прогнозы развития тенденций сберегательного поведения домохозяйств Украины на ближайшую перспективу.

Целью данной статьи является изучение динамики характеристик функций сбережения и потребления в трансформационной экономике Украины за 2001-2006 годы, анализ их сопоставительной динамики и определение особенностей сберегательного поведения отечественных домохозяйств в начале 21-го века. Исследования проводятся с помощью инструментария кейнсианской теории потребления и сбережения и статистических методов.

В украинской научной экономической литературе отражены результаты исследований динамики характеристик функции потребления в условиях трансформационной экономики [9], однако отсутствуют попытки анализа динамики характеристик функции сбережения. Это объясняется, прежде всего, тем, что, отсутствует официальная статистическая информация о сбережениях домохозяйств. Так, на сайте Национального Банка Украины опубликована таб-

лица с основными показателями экономического и социального положения Украины за 2001-2007 годы, в которой одной строкой показаны расходы и сбережения населения [10]. Точно так же представлены интересующие нас данные и на сайте Государственного Комитета Статистики Украины [11]. Кроме того, в связи с существующим риском владения банковским вкладом в трансформационной экономике, слабой ликвидностью фондового рынка, препятствующей инвестиционной деятельности на нем, и другими причинами большая часть сбережений домохозяйств принимает неорганизованную форму. Поэтому возникает проблема объективной оценки неорганизованных сбережений.

По данным официального сайта НБУ [10] и Госкомстата [11,12] в таблице 1 рассчитаем объем неорганизованных сбережений: Для этого просуммируем величину наличной валюты в пересчете на гривневый эквивалент с величиной денежного агрегата М0 [12] и величиной срочных и текущих депозитов домохозяйств в гривне и иностранной валюте в пересчете на гривни, результаты расчетов отразим в табл. 1.

Таблица 1

Расчет средней и предельной склонности к сбережению домохозяйств Украины за 2001-2006 годы

Показатели	Временной период					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Сбережения в иностранной валюте, (млрд. грн.)	-	-0,808	-0,825	-3,881	13,288	7,200
Денежный агрегат М0 (млрд. грн.) на конец периода	19,465	26,434	33,119	42,345	60,231	74,984
Депозиты домохозяйств в коммерческих банках (млрд. грн.)	6,566	11,601	18,875	22,116	42,176	57,837
Вклады в инвалюте в пересчете гривну (млрд. грн.)	4,772	7,701	13,521	19,495	31,026	48,878
Всего сбережений (млрд. грн.)	30,803	44,928	64,69	80,075	146,721	188,899
Располагаемый доход (млрд. грн.)	119,048	141,618	162,578	212,033	198,275	369,047
Средняя склонность к сбережению	0,259	0,317	0,398	0,378	0,739	0,512
Предельная склонность к сбережению	-	0,626	0,943	0,311	-4,844	0,247

Как видно по расчетам табл. 1, в течение анализируемого периода средняя склонность к сбережению увеличивалась неравномерными темпами. Предельная склонность к сбережению не обнаружила какой-либо отчетливой тенденции и изменялась скачкообразно. Более того, динамика характеристик APS и MPS в трансформационной экономике Украины противоречит здравой рациональности. Так, в 2004 году располагаемый доход увеличился по сравнению с 2003 годом в 1,5 раза, а средняя и особенно предельная склонность к сбережению уменьшились. Аналогично и в 2006 году располагаемый доход увеличился на 86% по сравнению с 2005 годом, а средняя склонность к сбережению уменьшилась.

Подчеркнем, что расчет характеристик функции сбережения произведен только по официальным данным и не учитывает сбережения теневого сектора экономики. Поэтому реальные значения величин APS и MPS будут значительно выше.

По данным Госкомстата Украины [11] рассчитаем величину предельной склонности к потреблению для домохозяйств Украины за 2001-2006 годы. Результаты расчетов оформим в табл. 2.

Таблица 2

Расчет средней и предельной склонности к потреблению домохозяйств Украины за 2001-2006 годы

Показатели	Временной период					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Располагаемый доход, млрд. грн. (Y_D)	119,048	141,618	162,578	212,033	198,275	369,047
Расходы на приобретение товаров и услуг, млрд. грн. (C)	139,984	153,589	180,730	221,713	306,769	383,163
Средняя склонность к потреблению (APC)	1,176	1,085	1,112	1,046	1,028	1,038
Предельная склонность к потреблению (MPC)	-	0,603	1,295	0,828	0,987	1,080

Исследование динамики средней склонности к потреблению показывает, что за весь анализируемый период она была больше единицы. Таким образом, можно заключить, что домохозяйства Украины расходовали на покупку потребительских товаров и услуг больше денежных средств, чем составлял их текущий располагаемый доход. Помимо текущего дохода, основным источником ресурсов для покупки потребительских товаров и услуг отечественных домохозяйств в течение анализируемого периода были теневые доходы.

Отметим, что в 2004 году при росте располагаемого дохода в полтора раза средняя и предельная склонность к потреблению уменьшились. В 2006 году, когда располагаемый доход увеличился против 2005 года на 86%, APC возросла только на 1%, а MPC – на 9,3%.

Сопоставим характеристики функций потребления и сбережения и рассчитаем суммарные значения исследуемых параметров. Результаты расчетов оформим в табл. 3.

Таблица 3

Расчет суммарных значений средних и предельных характеристик функций потребления и сбережения

Показатели	Временной период					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1	2	3	4	5	6	7
Средняя склонность к потреблению (APC)	1,176	1,085	1,112	1,046	1,028	1,038
Средняя склонность к сбережению (APS)	0,259	0,317	0,398	0,378	0,739	0,512
APC + APS	1,435	1,402	1,51	1,424	1,767	1,55

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5	6	7
Предельная склонность к потреблению (MPC)	-	0,603	1,295	0,828	0,987	1,080
Предельная склонность к сбережению (MPS)	-	0,626	0,943	0,311	-4,844	0,247
MPC + MPS	-	1,229	2,238	1,139	-3,857	1,327

Таким образом, суммарное значение APC и APS в течение всего анализируемого временного интервала составляло больше единицы, а разброс суммарных значений MPC и MPS охватывает диапазон от -3,857 до +2,238. Отметим, что в пределах исследуемого периода располагаемый доход все время увеличивался высокими темпами.

ВЫВОДЫ

По результатам исследования сравнительной динамики характеристик функций потребления и сбережения в трансформационной экономике можно сделать следующие выводы.

1. Динамика изменений APS в течение анализируемого периода была и противоположной, и аналогичной динамике изменений APC.

2. Динамика изменений MPS была не противоположной, а в основном повторяла динамику изменений MPC за все годы анализируемого периода, кроме 2005 года.

3. Несопоставимость характеристик функций потребления и сбережения в современной экономике Украины не позволяет в полном объеме использовать аппарат кейнсианской теории потребления и сбережения для исследования макроэкономических процессов в трансформационной экономике.

4. Значительное влияние теневого сектора на макроэкономические процессы создает специфическую для трансформационной экономики ситуацию асимметрию информации, когда домохозяйства знают все о своих доходах, а государственные органы в большинстве случаев не имеют полной информации, что формирует новую ментальность населения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Леусский А. И.. Особенности национального потребления /А. И. Леусский, А. С. Селищев, А. Б. Камышова //Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. – 2001. - №1. -С 22-31.

2. Селищев А. С. Макроэкономика. 3-е изд. – СПб.: Питер. - 2005. – 464 С.

3. Третьякова Т. Н. Экономика домашних хозяйств. Учебное пособие для студентов специальности 230600. // Т. Н. Третьякова, Т. В. Максимова, И. А. Голозубова. – Челябинск: Изд. Пургу. - 2000. – 69 С.

4. Кашин Ю. О мониторинге сберегательного процесса // Вопросы экономики. – 2003. - №6. – С. 100 - 110.

5. Петренко Я.В. Парадокс потребления как результат действия эффекта потребительского лага // Актуальні проблеми економіки. – 2006. - №8. -С. 206-213.

6. Петренко Я. В. Чинники ощадної активності домогосподарств у довгостроковому періоді // Актуальні проблеми економіки. – 2006. - №12. -С. 45-52.

7. Петренко Я.В. Классические и современные теории сберегательного и инвестиционного процесса: место в анализе трансформационной экономики // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2006. - № 2(4). – С. 301-305.

8. Смоляр Ю. Зарубіжний досвід організації заощаджень населення та можливості його використання в Україні // Банківська справа. – 2003. - №1. - С. 80-87.

9. Ватаманюк М. М. Споживча поведінка домогосподарств в умовах перехідної економіки // Фінанси України. – 2004 - №12. - С. 69-76.

10. Основні показники економічного і соціального стану України 2001-2007 роки. - Офіціальний сайт Національного Банку України: www.bank.gov.ua.

11. Доходы и расходы населения. Офіціальний сайт Державного комітету статистики України: www.ukrstat.gov.ua.

12. Статистичний щорічник України 2006 /За ред. О. Г. Осауленка. – К.: Держкомстат України. – 2006. – С. 421.

УДК 331.024.3:331.2

Дарченко Н.Д., Рижиков В.С.

ВИЗНАЧЕННЯ РЕЙТИНГІВ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОСНОВА УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

У сучасних умовах, коли пріоритет людського чинника стає все більш очевидним, однією з основних умов підвищення конкурентоспроможності підприємства є пошук ефективних способів управління працею, активізація трудової діяльності. Система управління працею, серцевиною якої є оцінка й оплата праці, має вирішальний вплив на трудову мотивацію.

Давно назріла необхідність розроблення та впровадження нового механізму оцінки й оплати праці персоналу промислових підприємств з усією очевидністю проявилась при переході до ринкових відносин. Система оцінки, організації оплати та стимулювання праці, що діяла раніше, була дуже слабо пов'язана з кінцевими результатами роботи структурних підрозділів і підприємства в цілому, а тому невідворотно породжувала зрівнялівку у розподілі. Ця система протирічить ринковим перетворенням в економіці, не відповідає новим соціально-економічним умовам господарювання. Тому необхідно кардинальним чином змінити сам принцип формування механізму оплати і стимулювання праці. Забезпечення стійкого розвитку підприємства у ринкових відносинах господарювання об’єктивно потребує і ринкових підходів до формування системи оцінки й оплати праці персоналу, тобто має бути встановлено прямий матеріальний зв’язок доходів кожного працівника з якістю праці і кінцевими результатами роботи як структурних виробничих підрозділів, так і підприємства в цілому.

З цієї точки зору, для керівників вищого і середнього рангу промислового підприємства безперечний інтерес становить рейтингова оцінка структурних підрозділів підприємства, в першу чергу, в якості науково обґрунтованого, об’єктивного інструменту при прийнятті управлінських рішень щодо стратегічного розвитку як підприємства в цілому, так і окремого підрозділу, вдосконалення організаційної структури, підвищення результативності роботи, формування ефективної політики в галузі організації і мотивації високопродуктивної праці персоналу.

Рейтинги, поєднуючи різнобічні властивості складних соціально-економічних явищ, застосовуються для діагностики стану об’єктів управління (техніко-економічного, фінансового тощо), в моніторингу кон’юнктури ринків, при прогнозуванні комерційного, страхового, політичного ризику, в міжнародних і регіональних порівняннях [1-3]. На думку авторів, доцільним є залучення визначення рейтингів структурних підрозділів до процедури обґрунтування розмірів матеріального заохочення колективів структурних підрозділів.

Мета роботи – розроблення методичних основ визначення рейтингів структурних підрозділів підприємства з метою формування науково обґрунтованих пропозицій щодо оптимізації системи мотивації персоналу підприємства.

Загально-методичні принципи та статистичні аспекти визначення рейтингів полягають у наступному. З точки зору статистики [3], визначення рейтингу *j*-го об’єкта означає перехід від певної множини ознак x_i, що характеризують різнобічні властивості цього об’єкта і подаються вектором $x_j = \left| x_1, x_2, ..., x_m \right|$, до однієї максимально інформативної оцінки G_j. Тоді визначення рейтингів структурних підрозділів полягає у ранжуванні структурних підрозділів за певною інтегральною оцінкою.

Конструювання інтегральної оцінки передбачає чотири етапи [3]:

- формування знакової множини;
- вибір способу стандартизації показників;
- обґрунтування функції вагових коефіцієнтів;
- визначення процедури агрегування показників.

Формування знакової множини *X* базується на апріорному якісному аналізі суті явища. При формуванні знакової множини важливо забезпечити інформаційну односпрямованість показників x_i. Для цього їх поділяють на стимулятори і дестимулятори. Зв'язок між оцінкою *G* і показником-стимулятором x_{st} прямий, між оцінкою *G* і показником-дестимулятором x_{dst} – обернений. При агрегуванні їх в одну оцінку дестимулятори перетворюються на стимулятори ($x_{st} = 1 - x_{dst}$ або $x_{st} = 1/x_{dst}$).

Головним завданням стандартизації є приведення показників знакової множини до однієї основи (до безвимірних величин) за умови збереження співвідношення між ними. Спосіб стандартизації обирається залежно від соціально-економічного змісту та статистичної природи показників. У практиці визначення рейтингів досить поширені такі рангові оцінки, побудовані на основі спеціально створених шкал. Для визначення рейтингів структурних підрозділів доцільно застосовувати способи стандартизації ознак метричної шкали, що ґрунтуються на порівнянні емпіричних значень показника x_{ij} з певною величиною *a*. Такою величиною може бути максимальне x_{max}, мінімальне x_{min}, середнє $\bar{x}$ чи еталонне x_0 значення показника. Результат порівняння можна представити відношенням $\frac{x_{ij}}{a}$ або стандартизованим відхиленням $\frac{x_{ij} - a}{q}$, адаптуючи їх до показників – стимуляторів і дестимуляторів.

Варіанти процедур стандартизації за допомогою відношень змінюються і коригуються залежно від мети дослідження та змісту первинних даних [4]. Так, порівняльний аналіз в межах сукупності, де кожний показник має типовий середній рівень, здійснюється на основі агрегування відношень хij до середнього рівня $\bar{x}$: $G_j = \frac{1}{m}\sum_1^m \frac{x_{ij}}{\bar{x}}$. Очевидно, що при $G_j > 1$ рівень розвитку явища для j-ої одиниці вищий за середній по сукупності, а при $G_j < 1$, навпаки, нижчий. Таку узагальнюючу оцінку називають багатовимірною середньою. Аналогічного змісту інтегральну оцінку можна обчислити і на основі часток за формулою:

$$d_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_1^n x_{ij}}, \qquad (1)$$

де $\sum_1^n x_{ij}$ – загальний обсяг значень і-ї ознаки по сукупності в цілому;

хij – обсяг j-ї складової за цією ознакою.

Очевидно, що $\sum_1^n d_{ij} = 1$ або 100%. Формула інтегральної оцінки має вигляд: $G_j = \frac{n}{m}\sum_1^m d_{ij}$.

Якщо ознаки множини різновагомі, то багатовимірна середня розраховується як арифметична зважена за формулою:

$$G_j = \sum_1^m \frac{x_{ij}}{\bar{x}} D_i, \qquad (2)$$

де Di – вага і-ї ознаки;

$\sum_1^m D_i = 1$.

Щодо вагових коефіцієнтів, то вибір їх також ґрунтується на теоретичному аналізі суті явища і в кожному конкретному дослідженні вони визначаються експертно-статистичним методом.

Агрегування ознак в одну інтегральну оцінку ґрунтується на так званій "теорії адитивної цінності" [4], згідно з якою цінність цілого дорівнює сумі цінностей його складових. Ознаки множини *X* різняться за змістом і одиницями вимірювання, тому адитивне агрегування вимагає приведення їх до однієї основи з мінімальними втратами інформації. Вектор первинних значень ознак $x_j = |x_1, x_2, ..., x_m|$ замінюється вектором стандартизованих значень $z_j = |z_1, z_2, ..., z_m|$. Найчастіше інтегральна оцінка G_j визначається як середня арифметична стандартизованих значень ознак. Якщо ознаки множини різновагомі, то кожній з них надається певна вага, тобто інтегральна оцінка набуває форми середньої арифметичної зваженої.

Базуючись на цих положеннях, можна сформувати методику визначення рейтингу структурного підрозділу. Рейтингова оцінка структурного підрозділу підприємства має враховувати, з одного боку, пріоритет підрозділу в системі підприємства в цілому, з іншого – результативність роботи підрозділу в звітному періоді.

Пріоритет (вплив, відносна вага, значущість) структурного підрозділу визначається експертно-статистичним методом шляхом узагальнення суб'єктивних оцінок групи експертів.

У разі неможливості або недоцільності, наприклад, через бажання врахувати думку більш широкого кола експертів, проведення структурованих групових процесів можна використати різні форми опитування, в першу чергу, анкетування. При складанні бланку анкети треба намагатися надати наскільки можливо вичерпні пояснення до предмету опитування і порядку заповнення анкети. З метою уникнення психологічного тиску на респондентів, забезпечення вільного висловлення ними думок без побоювання можливих або удаваних санкцій та конфліктів в певних ситуаціях пропонується проводити "сліпе" (анонімне) опитування.

По результатах опитування пріоритет структурного підрозділу визначається за формулою:

$$P_i = \frac{1}{\frac{\sum_{1}^{n} x_{ij}}{\frac{1}{\sum_{1}^{m} x_i}} \times 100}, \qquad (3)$$

де x_{ij} – значущість *j*-го підрозділу в межах підприємства на думку *i*-го респондента (найбільш важливий підрозділ отримує 1 бал, кількість балів для найменш важливого підрозділу співпадає з кількістю структурних підрозділів підприємства);

n – кількість респондентів, що беруть участь в опитуванні;

m – кількість структурних підрозділів підприємства.

Результативність роботи структурного підрозділу в звітному періоді на відміну від пріоритету підрозділу є суб'єктивною складовою його рейтингу і визначається за допомогою багатокритеріального (матричного) метода вимірювання результативності. Метод дозволяє проводити оцінювання та агрегування різних показників, його перевага полягає у можливості враховувати несумісні з точки зору одиниць та методів вимірювання фактори, сутність метода висвітлено у роботі [4].

Для кожного з підрозділів підприємства має створюватись власна матриця оцінки результативності із властивими цьому підрозділу показниками оцінки роботи. Перелік показників повинен визначатись у максимальній відповідності до пріоритетів та інтересів самого підприємства.

Наприклад, для конструкторського відділу може бути обрано наступні показники результативності:

– новизна розробок – характеризується такими ступенями:

ступінь I – розробка передбачає незначну зміну конструктивних і розмірних параметрів існуючих моделей;

ступінь II – розробка передбачає модифікацію існуючих моделей з використанням уніфікованих елементів, а також модернізацію існуючих зразків із зміною конструктивних та розмірних параметрів при застосуванні великої кількості запозичених деталей і складових частин;

ступінь III – розробка передбачає введення значних технічних і принципових змін окремих складових частин виробів з новими розмірними параметрами;

ступінь IV – розробка передбачає принципову зміну всіх складових частин виробів і пов'язана з проведенням експериментальної перевірки окремих складових частин;

ступінь V – розробка передбачає застосування принципово нових процесів або методів роботи виробу. Конструювання цих виробів пов'язано з проведенням науково-дослідних робіт і експериментальною перевіркою усіх складових частин виробу та їх взаємодії в заданих параметрах;

– дисципліна праці – комплексний показник, що характеризує рівень дисципліни. Враховується кількість прогулів, запізнень на роботу, притягнень працівників підрозділу до адміністративної відповідальності тощо. Оцінюється оцінкою "відмінно-норма-незадовільно". При цьому оцінка "відмінно" може виставлятися, як виключення, тільки окремим підрозділам і тільки у тому разі, якщо існує необхідність особливої відзнаки рівня дисципліни праці у цих підрозділах;

– виконання плану розроблення конструкторської документації;

– оцінка робіт по вирішенню оперативних питань виробництва – максимальна оцінка відповідає виконанню усіх оперативних питань у максимально можливо стислі строки. Норма – виконання усіх оперативних питань у задані строки. Нижче норми (задовільно) – виконання у задані строки, але вирішення частини питань відкладене. Найнижча оцінка – незадовільне вирішення оперативних питань виробництва;

– виконання плану інженерного забезпечення виробництва;

– виконання плану дослідних зразків нової продукції;

– виконання плану випробування, приймання та сертифікації продукції – оцінюється тільки двома оцінками: "план виконаний" або "план не виконаний".

Маючі результати розрахунків результативності роботи підрозділів у звітному періоді та значення їх пріоритетів можемо визначити рейтинги структурних підрозділів підприємства за формулою:

$$G = P + Q, \tag{4}$$

де P – пріоритет підрозділу в економічній системі підприємства;

Q – питома вага результативності підрозділу в загальній результативності підприємства в звітному періоді.

Статистично вірогідний приклад розрахункових значень результативності роботи підрозділів, одержаний за допомогою генератора випадкових чисел (табл.1) демонструє ймовірний варіант величини рейтингів структурних підрозділів.

Як видно з таблиці, найвищий поточний пріоритет на підприємстві мають відділ головного конструктора (5,42) і відділ головного технолога (5,21), найнижчий – ЦЗЛ (1,94). Стосовно результативності роботи у звітному періоді, то найвищий результат показав цех №4 (689 балів) і теплосиловий цех (682 бали), мінімальний – виробниче-диспетчерський відділ (355 балів). У результаті рейтинг у звітному періоді коливається від 10,99 по цеху №4 до 6,19 по відділу технічного контролю. Ці результати мають знайти відповідне відображення в стимулюванні персоналу структурних підрозділів підприємства.

Таблиця 1

Результати вимірювання пріоритету, результативності та рейтингів структурних підрозділів умовного промислового підприємства

№	Найменування підрозділу	Пріоритет	Оцінка результативності	Питома вага результативності	Рейтинг
1	Відділ головного економіста	4,48	525	4,57	9,05
2	Фінансовий відділ	2,79	590	5,14	7,93
3	Бухгалтерія	3,16	616	5,37	8,53
4	Відділ матеріально-технічного постачання	4,18	413	3,60	7,78
5	Відділ збуту	4,55	553	4,82	9,37
6	Відділ головного конструктора	5,42	524	4,57	9,98
7	Відділ головного технолога	5,21	551	4,80	10,01
8	Відділ головного механіка	3,15	554	4,83	7,97
9	Відділ головного енергетика	3,84	519	4,52	8,36
11	Відділ механізації і автоматизації виробництва	3,05	505	4,40	7,45
13	Виробничо-диспетчерський відділ	4,31	355	3,09	7,40
14	Центральна заводська лабораторія	1,94	637	5,55	7,49
15	Відділ технічного контролю	2,91	377	3,28	6,19
16	Цех №1	3,62	424	3,69	7,32
17	Цех №2	5,00	398	3,47	8,47
18	Цех №3	5,03	451	3,93	8,96
19	Цех №4	4,99	689	6,00	10,99
20	Ремонтно-механічний цех	3,54	613	5,34	8,88
21	Інструментальний цех	4,09	519	4,52	8,61
22	Електроремонтний цех	2,92	467	4,07	6,98
24	Теплосиловий цех	2,34	682	5,94	8,28
25	Транспортний цех	2,60	516	4,50	7,09
	Усього по підприємству		11478	100,00	

ВИСНОВКИ

Результати проведених авторами розрахунків, а також результати статистичного моделювання дозволяють зробити висновок про прийнятність запропонованої методики визначення рейтингів структурних. Її практичне застосування на підприємстві створить наукове підґрунтя визначенню додаткового розміру фонду оплати праці структурного підрозділу залежно від результативності його виробничо-господарської діяльності в звітному періоді та впливу колективу підрозділу на діяльність підприємства в цілому, що через підвищення обґрунтованості та об'єктивності діючої організації оплати праці сприятиме поліпшенню мотивації продуктивної праці персоналу підприємства.

Напрям подальших досліджень – розроблення математичного апарату, що дозволить визначати розмір додаткового фонду оплати праці підрозділу залежно від його рейтингу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дробязко А. Количественная оценка социально-политического риска инвестирования в экономику Украины // Финансовые риски.– 2005.– № 3.– С. 10-12.

2. Раєвський Є. Визначення узагальнюючої оцінки фінансового стану комерційного банку // Вісник НБУ.– 2006.– квітень – С. 31-36.

3. Єріна А.М., С.С. Ващаєв. Статистичні аспекти визначення рейтингів // Статистика України.– 2004.– № 4.– С. 74-79

4. Рижиков В.С., Дарченко Н.Д. Результативність у системі факторів підвищення конкурентоспроможності підприємства // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: Сб. научн. тр.– Донецкий национальный университет.– Донецк, 2004.– С.494-498

УДК 658.012.123

Денисов В.Т., Авдеева Е.С., Кулаков Д.С.

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ РЕШЕНИЕ КАК ВАЖНЕЙШИЙ РЕЗЕРВ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Современная Россия остро нуждается в разработке национальной модели управления, поскольку прежние управленческие схемы уже не работают, а современные западные подходы и методы невозможно использовать в своеобразных условиях происходящей в стране трансформации. Формируя российскую модель управления и принятия решений, необходимо учитывать и опираться на разработки не только зарубежных, но и советских ученых. В частности, в советские годы развития нашей страны широко применялись коллективные методики принятия решений. На современном этапе развития маркетинговой деятельности в России важнейшей задачей является развитие методики и методологии решения в условиях определенности, риска и неопределенности. Это связано с тем, что, в отличие от бизнеса в развитых странах, бизнес в России менее формализован и его развитие происходит в условиях неполной информации, т.е. условия развития бизнеса в нашей стране более жесткие, динамичные и менее предсказуемые.

Данная ситуация требует нового осмысления управленческого решения как одного из важнейших резервов повышения эффективности функционирования предприятия, роли руководителя в процессе принятия управленческих решений, методов и моделей принятия решений, так и практического применения научно-теоретических изысканий, информационных технологий в целях оптимизации и повышения эффективности решений. Решение – результат мыслительной деятельности человека, приводящий к какому-либо выводу или к необходимым действиям, например, полное бездействие, разработка какого-либо действия или выбор действия из набора альтернатив и его реализация. Это мнение таких ученых, как Литвак Б.Г., Смирнов Э.А. [1, 2]. Большая часть организационных решений – групповые или составные решения, а не решения отдельного человека. Как пишет нобелевский лауреат Г. Саймон [3], когда два человека совместными усилиями передвигают камень, который в одиночку с места не сдвинуть, здесь уже возникают зачатки управления. Простое действие приобретает два основополагающих свойства, становясь тем, что именуется управлением. Эти свойства – цель (передвинуть камень) и совместность (несколько человек объединяют свои усилия для выполнения задачи, которая невыполнима без такого соединения). Управление в самом широком смысле может быть определено как деятельность группы людей, соединяющих свои усилия для достижения общих целей.

Цель статьи – оценка управленческого решения как резерва эффективности функционирования предприятия и разработка новой классификации методов и методик принятия решений.

По нашему мнению, управленческое решение – это процесс целенаправленного отбора управленческих альтернатив, имеющих социально-общественный характер. Именно отбор управленческих альтернатив разрешает поставленные перед руководящим составом цели путем аккумуляции информации, идущей по системе обратной связи от управляемой подсистемы. Отбор альтернатив также позволяет осуществить дальнейший выбор одного или нескольких вариантов принятия решений с помощью имеющихся на предприятии или временно привлеченных ресурсов и с использованием различных методов и моделей. В отличие от других определений, считаем, что решение является управленческим лишь в том случае, когда объектом, на которое направлено решение, является не только предмет, но и человек или группа людей. В противном случае, по нашему мнению, решение не является управленческим. В большинстве случаев решения направлены на неодушевленные предметы, с которы-

ми работают люди. Отличия управленческих решений от решений в повседневной жизни в том, что это более систематизированный процесс, что связано с много большей ответственностью: менеджеры принимают решения, связанные со многими людьми и с большой материальной ответственностью, поэтому они не могут принимать непродуманных решений.

Нами рассматриваются следующие этапы в процессе принятия управленческих решений (рис. 1).

Рис. 1. Основные этапы процесса принятия управленческих решений

Все этапы этого алгоритма возможны и наиболее эффективны только при правильном и грамотном построении взаимоотношений в организации для решений проблемы, и формировании команды для подготовки решения. Каждый шаг включает ряд фаз. Первая фаза – сбор информации, вторая – обработка и анализ информации, третья – обоснование полученного результата и четвертая – его проверка. Однако, четкое следование этому алгоритму не всегда возможно – некоторые стадии в нем пропускаются. Это в первую очередь зависит от лица, принимающего решения, а также от методов и моделей, использующихся в процессе их принятия. Даже при использовании компьютерных методик принятия решений, заключительное решение всегда принимается человеком.

Нами подразделяются все выполняемые менеджером роли как внутри, так и вовне непосредственно подчиненной ему организационной единицы, на три уровня (рис. 2).

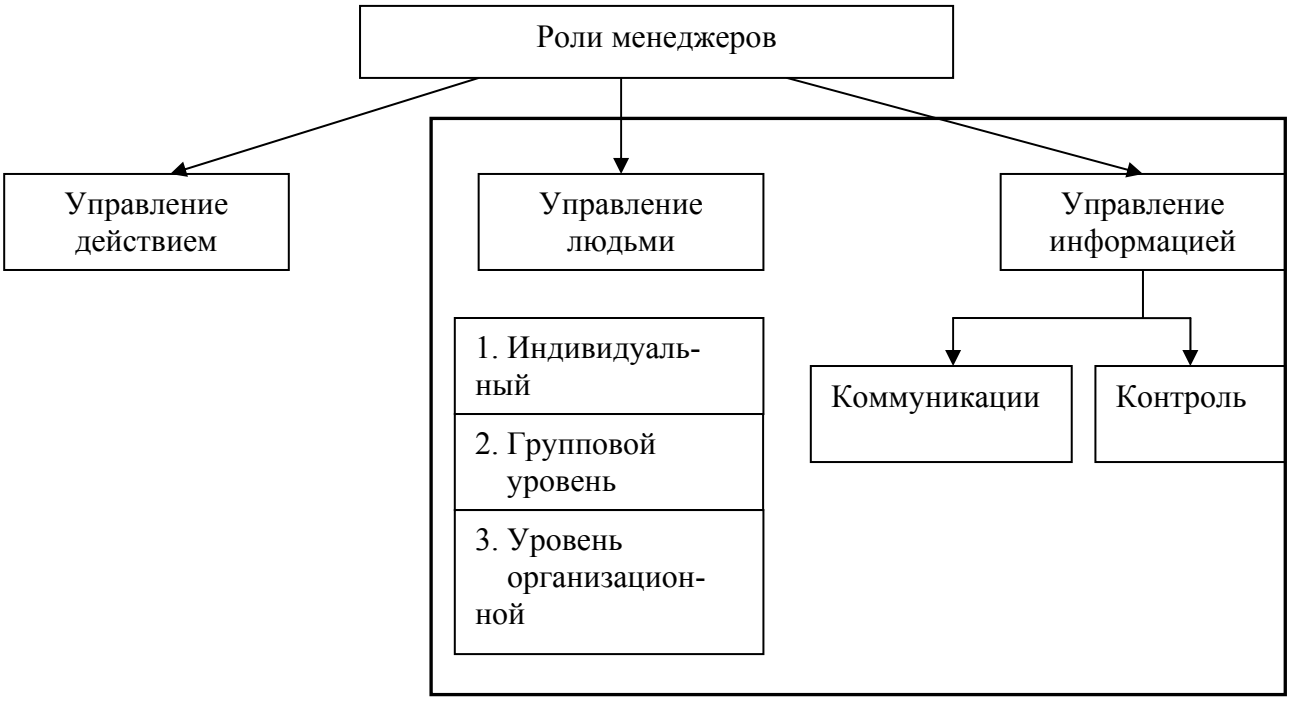


Рис. 2. Роли менеджеров в организации

Первый, внешний и наиболее осязаемый уровень – это уровень управления непосредственным действием. Далее следует уровень управления людьми, которых побуждают осуществлять те или иные действия, и уровень управления информацией, через которую оказывается воздействие на индивидов [4].

Иными словами, это означает, что непосредственное действие – конечная цель управленческого труда и условие функционирования организации – может осуществляться непосредственно; опосредованно, через людей; и в латентной форме – через информацию, оказывающую то или иное воздействие на сотрудников.

Тот уровень, на котором менеджер предпочитает работать, сам становится важной детерминантой стиля его деятельности. Поэтому выделяют так называемых «деятелей», то есть тех, кто предпочитает работать на уровне непосредственного действия, «лидеров», ориентирующихся на работу с людьми, и «администраторов», опирающихся в большей степени на управление информационными потоками.

Управление через информацию предполагает некоторую отстраненность от непосредственного предмета труда менеджера. Менеджер непосредственно управляет лишь потоками информации, которые, уже в свою очередь, воздействуют на людей и заставляют их двигаться в нужном направлении.

Иными словами, на этом уровне менеджер не занимается ни людьми, ни действиями как таковыми, но всего лишь информацией в той мере, в какой она опосредованным образом воздействует на развитие событий. Все многообразие деятельности менеджера в информационной сфере можно сгруппировать в два больших блока – коммуникации и контроль.

Коммуникации включают в себя сбор и распространение информации. Менеджеры постоянно следят за тем, что происходит внутри организационных единиц и во внешней среде, и делятся собранной информацией с остальными членами команды.

В итоге получается, что значительная часть информации, которой обладает менеджер, имеет привилегированный характер – особенно если принять во внимание соотношение вербальных и невербальных коммуникаций. В данном случае, как мы считаем, менеджер не принимает управленческих решений.

Контролирующая роль менеджера связана уже не столько со сбором и распространением информации, сколько с ее использованием, когда управленец использует ее для того, чтобы подтолкнуть или спровоцировать подчиненных к определенным действиям. Существует три основных способа решения этой задачи: менеджер создает системы, выстраивает структуры и дает указания [4].

Первый способ, создание систем, является наиболее общим и одновременно самым близким к процессу мышления. Менеджеры часто принимают на себя обязанности по созданию и обеспечению функционирования подобных систем в своих организационных единицах, включая системы планирования и контроля.

Второй способ представляет собой определенной выстраивание структуры организационной единицы. Распределяя поручения и выстраивая определенную иерархию, менеджер осуществляет управление пассивным способом, через информационный процесс. Поскольку сотрудникам известны их обязанности, это, как ожидается, должно побуждать их к определенным действиям.

Третий способ – выдача директивных указаний – является самым непосредственным из трех, он ближе всех к людям и действиям, хотя и носит при этом информационный характер. Менеджер выносит решение: он осуществляет конкретный выбор и отдает распоряжение, что, как правило, сочетается с соответствующим «делегированием» частичной ответственности, «авторизацией» определенных полномочий. В данном случае, при контролирующей роли менеджера – он принимает управленческие решения.

Управление через людей: средством достижения определенных целей являются люди. Если на первой стадии изучения работы менеджера в центре внимания находились информационные роли, то впоследствии появились люди, которых надо мотивировать и побуждать к определенным действиям.

Менеджер не только выступает проводником влияния своей организации во внешней среде, но и испытывает значительные воздействия окружения. Он должен регулировать восприятие внешних воздействий таким образом, чтобы защитить свою организационную единицу. Вопрос, как и какие именно внешние воздействия следует пропускать внутрь структуры, становится все более важным аспектом стилей управления и заслуживает самого пристального внимания со стороны, как теоретиков, так и практиков менеджмента. В данном случае решения, принимаемые менеджером, являются управленческими.

При управлении действием менеджер осуществляет свои функции не только пассивно, при помощи информации, или аффективно, воздействуя на людей, но и, активным способом, через непосредственное участие в тех или иных акциях. Менеджер-деятель осуществляет свои действия непосредственно сам, а не действует опосредованно, через других людей или через информацию.

В подобной ситуации менеджер диагностирует и проектирует, а также принимает решения; он в полной мере вовлечен в процесс управления конкретными действиями. Именно в такой ситуации менеджер становится подлинным созидателем, и не абстрактных стратегий или обобщенных структур, а конкретных, осязаемых проектов и преобразований.

Исходя из нашего определения управленческого решения, мы считаем, что решения, которые принимает менеджер-деятель, в большинстве своем управленческими не являются, так как они направлены на предметы, а не на человеческие ресурсы.

Проанализировав все имеющиеся классификации методов принятия управленческих решения, мы предлагаем следующую классификацию методов и методик принятия решений (рис. 3).

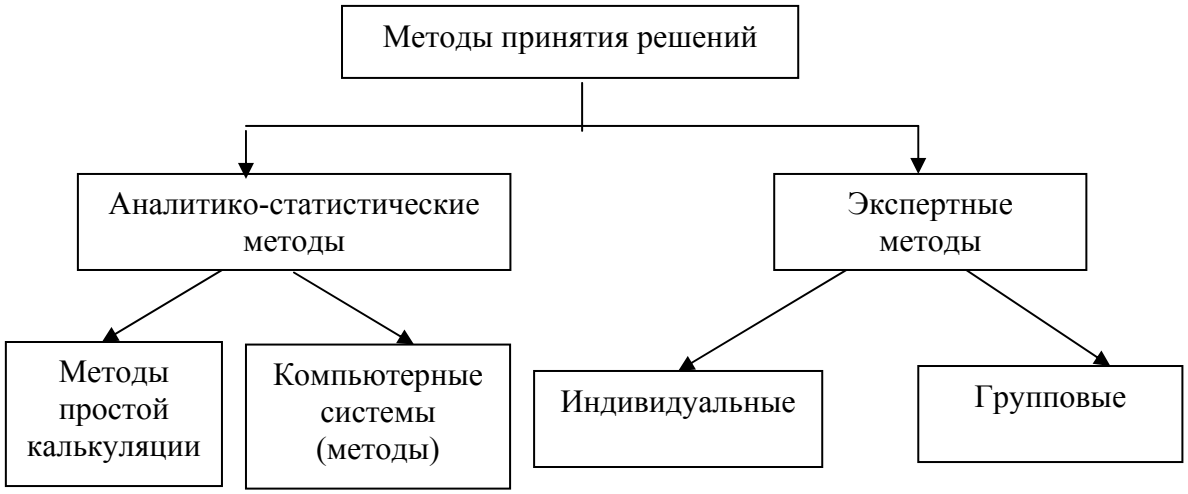


Рис. 3. Классификация методов принятия решений

На практике для принятия решения по одному вопросу могут применяться как аналитико-статистические, так и экспертные методы. Как правило, это происходит тогда, когда проблема, требующая решения достаточно сложна и требует комплексного подхода.

Идея аналитико-статистических методов состоит в том, что при анализе проблемных ситуаций в целом, они стремятся работать на высоком уровне обобщения.. Мы разделяем эту группу методов на две подгруппы: методы простой калькуляции и компьютерные системы (методы).

Вторая подгруппа методов возникла сравнительно недавно, и толчком к ее возникновению и развитию послужило все увеличивающаяся автоматизация и компьютеризация предприятий и производств.

Она включает методы системного охвата всего предприятия и создание на его основе компьютерной системы, которая охватывает все области деятельности данного предприятия. Однако не следует считать, что первая подгруппа принятия решений является устаревшей и не использующейся в настоящее время.

Вторая группа методов активно используется на современных предприятиях, и составляются различные программы для облегчения расчетов с помощью методов принятия решений методами простой калькуляции.

При всей приверженности нашей страны и многих предприятий к принятию именно групповых решений, у нас в настоящее время отсутствуют четкие механизмы и алгоритмы действия, и обсуждения проблем переходят в словесную перепалку с нежеланием слушать и слышать и приходить к консенсусу.

Алгоритм принятия групповых управленческих решений некоторым образом отличается от стандартного вида (рис. 4). Первые три этапа принятия решения групповым методом проходят без участия экспертной группы. Следующие четыре этапа осуществляет экспертная группа. На первом этапе члены группы чаще всего улаживают споры и соглашаются. Это период формирования мнений и избавления от социальных запретов. Вторая стадия характеризуется спорами. На этой стадии нормой является противостояние, социальный конфликт, расхождение во взглядах и новаторский вызов. На следующем этапе рассеиваются социальные конфликты и разногласия. Возникает неясность, но по причинам, в корне отличным от причин фазы ориентации. Сомневающиеся члены группы, находясь в оппозиции к решениям, предлагаемым на фазе конфликта, в процессе конфликта изменяют взгляды с “против” на “за” посредством выражения своего мнения.

Рис. 4. Основные этапы процесса принятия группового решения

На этой стадии окончательный результат группового взаимодействия становится еще более очевидным. На последней стадии группа достигает консенсуса. Члены группы позитивно укрепляют благоприятные мнения друг друга.

ВЫВОДЫ

Предложенная классификация методов и методик принятия управленческих решений позволяет более четко определить механизмы и алгоритмы действия менеджеров при обсуждении проблем без словесной «перепалки» и более быстрого достижения консенсуса решения.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Литвак Б.Г. Управленческие решения. Учебник. - М.: 1998.*
2. *Смирнов Э.А. Разработка управленческих решений: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.*
3. *Саймон Г. и др. Менеджмент в организациях – М., 1995.*
4. *Профессия – менеджер. // Top-Manager, июнь 2001, С.102-103.*
5. *Ашихмин А.А. Разработка и принятие управленческих решений: формальные модели и методы выбора.– М.: Издательство Московского государственного горного университета, 2004. – 80с.*
6. *Голубков Е.П. Сущность и характерные особенности управленческих решений // Менеджмент в России и за рубежом №1, 2003, С.124.*
7. *Денисов В.Т., Киреев Д.В., Назарьева Н.А., Резник Е.П. Управление организационным развитием машиностроительных предприятий: теория, методология, практика / Под ред. В.Т. Денисова. – Саратов: Издательство Научная книга, 2006. – 356с.*

УДК 658.5(075.8)

Добыкина Е.К.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ – СТОИМОСТНОЙ АСПЕКТ

В рыночных условиях хозяйствования особую актуальность приобретает оптимальное формирование такого элемента потенциала предприятия как трудовой потенциал. Эта актуальность обусловлена еще и тем, что он является основополагающим фактором, своего рода катализатором, такого нематериального актива как гудвил фирмы.

В качественном аспекте гудвил определяется как стоимость деловой репутации фирмы. Структурный анализ гудвила, основная часть его элементов: деловая репутация, уровень менеджмента и корпоративной культуры, торговая марка и т.д. – являются результатом или продуктом, прежде всего, трудового потенциала [1]. Следовательно, можно утверждать, что величина гудвила непосредственно обусловлена уровнем развития кадрового потенциала предприятия.

Трудовой потенциал – существующие и прогнозируемые трудовые возможности, которые определяются количественными и качественными, профессиональными и другими характеристиками промышленно-производственного персонала предприятия [2].

Результатом сбалансированности кадрового потенциала, адекватности его количественной и квалификационной структуры требованиям масштаба и конкурентному уровню современного производства, является ряд показателей деятельности фирмы (выручка от реализации, производительность труда, фондовооруженность, фондоотдача, динамика кадров), анализ которых дает характеристику эффективности использования трудовых ресурсов [3,4,5], при этом не рассматривается такая характеристика как величина рыночной стоимости трудового потенциала. Однако именно эта характеристика приобретает особую актуальность в условиях рынка в аспекте установления отдачи от использования этого элемента, а не в плане определения затрат на его создание. И именно в связи с этим в американской практике существуют два принципиальных подхода к учету и оценке человеческих ресурсов: модели капитальных активов, которые адекватны принципам затратного подхода, и модели релевантности (полезности). Согласно первым моделям оценка трудового потенциала осуществляется на основе учета затрат на капитал (по аналогии с основным капиталом) и его амортизации. Концепция вторых моделей сводится к оценке на базе эффекта кадровых инвестиций [1], поскольку научно-технический, практический, профессионально-квалификационный потенциал трудового коллектива определяет возможность эффективного использования всех остальных активов предприятия, его имущества. Следовательно, количественная и качественная характеристика кадрового потенциала может повлиять на рыночную оценку предприятия как в большую, так и в меньшую В реальной жизни это обстоятельство подтверждается многочисленными примерами значительного превышения рыночной цены предприятия над его балансовой стоимостью. Стоимостной разрыв по сути и представляет собой денежное выражение гудвила, т.е. стоимостную целостную оценку деловой репутации фирмы. Но рыночная стоимость гудвила формируется всеми активами. А как определить ту часть гудвила, которая формируется именно трудовым потенциалом, как оценить стоимость самого трудового потенциала?

В силу сложности и многогранности характеристик трудового потенциала в настоящее время не предложены методы определения рыночной стоимости этого актива, например, с позиций доходного подхода, несмотря на то, что эта составляющая потенциала фирмы является наиболее мобильным фактором, который динамично и адекватно реагирует на все изменения внешних и внутренних факторов производственной системы и рынка.

Целью статьи является разработка методики определения уровня рыночной стоимости трудового потенциала в стоимостном измерении, а также той стоимостной части гудвила, которая формируется за счет реализации трудового потенциала.

Используемый в настоящее время затратный подход оценки трудового потенциала предприятия или отдельного работника идентифицирует размер трудового потенциала предприятия (работника) как сумму затрат на его формирование, воспроизводство и развитие [2]. Следовательно, наиболее адекватным показателем использования этого потенциала является производительность труда.

Повышение производительности труда означает рост количества изготовленной продукции за определенный промежуток времени или сокращение времени, которое расходуется для производства единицы продукции. В рамках этой методики показатель производительности работы не выступает как результирующий, а характеризует эффективность использования персонала как специфического ресурса предприятия.

Для оценки размера трудового потенциала предприятия с позиции затратного подхода используются следующие показатели [2].

1. Производительность труда промышленно-производственного персонала:

$$\text{Пт} = \frac{\text{Дч} - \text{Зм} - \text{Зэ} - \text{А}}{\text{Чср.сп}}, \quad (1)$$

где Дч – чистый доход, грн;Зм – материальные затраты на производство и реализацию, грн; Зэ – затраты на энергоресурсы, грн; Чср.сп – среднесписочная численность.

2. Коэффициент отдачи полной заработной платы:

$$\text{Копзп} = \frac{\text{Дч}}{\text{Фзп} + \text{Фмс}}, \quad (2)$$

где Фзп и Фмс – соответственно фонд заработной платы промышленно-производственного персонала и фонд материального стимулирования, грн

3. Коэффициент творческой активности работников:

$$\text{Кта} = \frac{\text{П(Эз)}}{\text{За}}, \quad (3)$$

где П (Эз) – чистая прибыль или экономия затрат, полученные от использования изобретений и рационализаторских предложений в рамках анализируемого периода, грн, За – затраты на разработку, апробацию и внедрение изобретений и рацпредложений, грн.

4. Коэффициент полных трудовых затрат:

$$\text{Кп} = \frac{\text{Чппп}\dfrac{\text{Р}}{\text{Сст}}}{\text{Фосн} + \text{Фоб}}, \quad (4)$$

где Чппп – численность промышленно-производственного персонала, человек, Р – производственный результат, определяемый величиной чистой продукции в сопоставимых ценах, грн, Сст – полная себестоимость производственной программы, грн, Фосн – среднегодовая стоимость основных производственных фондов, грн, Фоб – среднегодовая стоимость оборотных фондов, использованных в производстве.

Приведенные показатели являются актуальными и используются для оценки уровня реализации трудового потенциала, т.е. для оценки качественных характеристик. Но они не позволяют определить размер трудового потенциала в количественном, т.е. в стоимостном выражении.

К стоимостной оценке в некоторой степени приближается оценка потенциала на основе единицы живого труда [2]. Расчет трудового потенциала по данной методике проводится следующим образом.

1. Определяется единица оценки живого труда одного рабочего посредством определения его фондового аналога в стоимостном выражении:

$$А = Пт\frac{\Delta Фв}{\Delta Пт}, \quad (5)$$

где А — оценка единицы живого труда работника; $П_т$ — производительность труда в отчетном году, грн; ΔФв — рост фондовооруженности труда в расчете на одного работника по сравнению с базовым годом, %; ΔПт — рост производительности труда работника по сравнению с базовым годом.

2. Определяется трудовой потенциал технологического персонала предприятия:

$$ТПтех = А * Чппп * Етех, \quad (6)$$

где Чппп - среднегодовая численность промышленно-производственного персонала; Е тех - коэффициент реализации трудового потенциала технологического персонала предприятия.

3. Управленческий потенциал в стоимостном выражении определяется на основе расходов на административно-управленческий аппарат в общей структуре расходов предприятия.

4. Общий трудовой потенциал предприятия определяется как сумма стоимости технологического персонала и стоимости управленческого потенциала.

С позиции доходного подхода предлагается [2] следующая модель:

$$PVтп = (Суп + Стп) * \alpha * k_d, \quad (7)$$

PVтп – приведенная стоимость трудового потенциала, Суп и Стп – соответственно стоимость управленческого и технологического персонала, α – темп роста величины трудового потенциала, k_d – коэффициент приведения, т.е. фактор текущей стоимости единицы.

Однако приведенная модель также базируется на системе качественных показателей управленческого и технологического персонала (организационно-управленческие и индивидуально-личностные характеристики для управленческого потенциала, квалификационные показатели и социально-психологические – для технологической составляющей), которые не дают возможности получить оценку в стоимостном выражении.

Методика стоимостной оценки трудового потенциала, предложенная В. Аллавердяном [6], базируется на использовании определения гудвила кадрового потенциала работника и состоит в следующем.

Стоимость кадрового потенциала предприятия - совокупная оценочная стоимость всех работников предприятия. Оценочная стоимость работника - расчетная величина равная произведению выплачиваемой или предполагаемой заработной платы работника на коэффициент Г кп (гудвил кадрового потенциала)

$$S = ЗП * Гкп \quad (8)$$

где S - оценочная стоимость работника, грн.;

ЗП - предполагаемая или выплачиваемая заработная плата работнику.

Гкп – гудвил кадрового потенциала работника.

Гудвил кадрового потенциала работника В Аллавердян определяет как коэффициент, который отражает реальную, рыночную, индивидуальную стоимость работника не как штатную единицу, а как конкретного человека умеющего выполнять те или иные функции, решать те или иные задачи. Эти коэффициенты рассчитываются для каждой категории штатного расписания и присваиваются менеджером каждому работнику. Но возникает вопрос об уровне объективности определения названного коэффициента и все ли факторы учтены при расчете его значения. Кроме того, оценка, полученная таким образом носит субъективный характер и отражает точку зрения владельца предприятия, в то же не характеризует уровень доходности (отдачи) каждого работника или кадрового потенциала в целом, и может значительно отличаться от рыночной оценки.

Для решения поставленной задачи предлагается использование метода дисконтированных денежных потоков. В рамках доходного подхода согласно этому методу текущая стоимость предприятия (бизнеса) определяется как сумма текущей стоимости прогнозируе-

мых потоков доходов и текущей стоимости реверсии (стоимости продажи объекта в постпрогнозный период):

$$PV = \sum \frac{DP}{(1+i)^n} + PVp, \quad (9)$$

где i – ставка дисконтирования, которая может быть принята в данном случае на уровне коэффициента реализации трудового потенциала, т.е. i = 0.3 [2], n – период приведения, или длительность прогнозного периода, т.е. 3–5 лет, DP – прогнозируемые денежные потоки, PVp – текущая стоимость возможной продажи объекта в постпрогнозный период (текущая стоимость реверсии).

Величину второй составляющей можно определить с использованием модели Гордона, которая позволяет рассчитать стоимость бизнеса по величине дохода в первый год постпрогнозного периода, которая также приводится к величине текущей стоимости:

$$PVp = \frac{Dпп}{i-\alpha} * \frac{1}{(1+i)^n}, \quad (10)$$

где Dпп – доход предприятия в постпрогнозный период, α – темп прироста потока доходов, %.

Для того чтобы выделить величину стоимости трудового потенциала из общей суммы потока доходов, логично показатель стоимости бизнеса умножить на показатель рентабельности персонала:

$$PVп = PV * Pп = (\sum \frac{DP}{(1+i)^n} + PVp) * Pп, \quad (11)$$

где

$$Pп = Pуп + Pтп = d_{р.уп} * Pп + d_{р.тп} * Pп, \quad (12)$$

$d_{р.уп}$ и $d_{р.тп}$ – соответственно доля рентабельности управленческого и технологического персонала в общем показателе рентабельности персонала. Долевые показатели рентабельности можно определить как процентное соотношение фонда заработной платы соответствующей категории в общей сумме ФЗП.

Необходимо отметить, что определение рентабельности управленческого и технологического персонала известным методом, т.е. как отношение показателя прибыли к ФЗП соответствующей категории, в данном случае не совсем приемлемо, поскольку для корректного определения рентабельности каждой категории необходимо в общей сумме дохода выделить ту часть прибыли, которая генерируется непосредственно либо управленческим персоналом, либо технологическим, а такая дифференциация чаще всего затруднительна или невозможна.

Для оценки реализации трудового потенциала с позиций доходного подхода можно в качестве аналогии использовать показатель текущей стоимости проекта. Тогда показатель эффективности трудового потенциала можно определить как разницу между суммарным фондом заработной платы всего персонала за прогнозный период, который рассматривается как инвестиции, и текущей стоимости трудового потенциала:

$$NPVтп = -\sum \frac{ФЗП}{(1+i)^n} + PVп, \quad (13)$$

Если этот показатель положителен и значительно превосходит нулевое значение, то можно сказать, что трудовой потенциал используется эффективно.

В качестве относительных показателей потенциальных возможностей и эффективности реализации трудового потенциала можно использовать следующие соотношения:

$$К\ пв\ тп = \frac{PVп}{ФЗП * n}, \quad (14)$$

$$К\ эр\ тп = \frac{ФЗП * n}{PVп}, \quad (15)$$

Как уже отмечалось, трудовой потенциал является доминирующим фактором, формирующим гудвил фирмы. В количественном аспекте величина гудвила определяется с использованием метода избыточных прибылей как капитализированная стоимость избыточной прибыли:

$$Пож = ЧСА * iср.отр, \quad (16)$$

$$Пи = НЧП - Пож, \quad (17)$$

$$Vг = Vпи = \frac{Пи}{R}, \quad (18)$$

где ЧСА – чистая стоимость активов предприятия, грн, i ср.отр – среднеотраслевая доходность на активы, Пож – прибыль ожидаемая, грн, Пи – прибыль избыточная, грн, НЧП – нормализованная чистая прибыль предприятия (сверхприбыль), грн, R – ставка капитализации для данного предприятия (бизнеса).

Чтобы выделить величину гудвила, формируемого трудовым потенциалом, логично использовать следующую формулу:

$$V^{тп}_{г} = \frac{Пи * Рп}{i}, \quad (19)$$

и далее детализировать:

$$V^{тп}_{г} = \frac{Пи * Рп}{i} = \frac{Пи * (Руп + Ртп)}{i} \quad (20)$$

ВЫВОДЫ

Таким образом, предлагаемый подход позволяет:

- определить величину трудового потенциала в стоимостном выражении,
- выделить вклад в формирование рыночной стоимости предприятия (бизнеса) в целом таким элементом как трудовой потенциал и отдельными категориями кадровых ресурсов (управленческим и технологическим персоналом),
- определить стоимостное выражение той части гудвила, которая формируется непосредственно кадровым потенциалом,
- оценить эффективность использования (NPVтп), уровень реализации трудового потенциала (К эр тп), а также имеющиеся потенциальные возможности (К пв тп) с помощью соответствующих показателей.

В перспективе предполагается реализовать предложенную методику для оценки трудового потенциала конкретного предприятия с учетом динамики показателей прибыли и денежного потока, фонда заработной платы, отдачи трудового потенциала и инфляционных процессов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Есипов В., Маховикова Г., Терехова В. Оценка бизнеса. – СПб:Питер, 2001. – 416 с.

2. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексик О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – Київ: КНЕУ, 2004. – 316 с

3. Гавва В.Н., Божко Е.А. Потенціал підприємства: формування та оцінювання. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 224 с.

4. Должанський І.З. Ращупкіна В.М. Управління потенціалом підприємства. – Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – 362 с.

5. Управління ресурсами підприємства./ Під ред. к.е.н. Ю.М. Воробйова і д.е.н. Б.І. Холода. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 288 с.

6. Management.com.ua. Оценка стоимости «кадрового потенциала» предприятия В. Аллавердян.

УДК 338.516.22

Єлецьких С.Я., Карабедянц Л.В., Михайличенко Н.М.

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ПЛАНУВАННЯ НА ВЕЛИКОМУ МАШИНОБУДІВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ (НА ПРИКЛАДІ ЗАТ «НКМЗ»)

Одним із найважливіших завдань в галузі управління підприємством є функція планування, як один із головних інструментів для реалізації розробленої стратегії, яка може бути розглянута через систему визначальних показників ефективності функціонування підприємства.

Планування на підприємстві покликано забезпечити взаємозв'язок між його окремими структурними підрозділами (центрами відповідальності), що включають весь технологічний ланцюжок господарської діяльності підприємства: наукові дослідження і розробки, виробництво, реалізацію. Ця діяльність повинна спиратись на виявлення і прогнозування споживацького попиту, аналіз і оцінку наявних ресурсів і перспектив розвитку господарської кон'юнктури. Звідси – необхідність ув'язки планування з маркетингом і контролем з метою постійного коригування показників виробництва і реалізації у відповідь на зміни попиту на ринку.

В умовах динамічного економічного середовища особливої актуальності набувають питання покращення якості управлінських процесів на підприємстві, зокрема, процесів планування. Вдосконалити систему управління в цілому та покращити якість менеджменту у виконанні окремих управлінських функцій, таких, як планування, облік, аналіз, контроль, регулювання, дозволяє впровадження системи контролінгу, як, з одного боку, філософії ефективного управління, та, з іншого, – практики оптимізації управлінських процесів шляхом інформаційного забезпечення, координації та інтеграції процесів прийняття управлінських рішень.

Досить невеликою залишається частка українських промислових підприємств, на яких було б запроваджено систему або окремі елементи контролінгу. Втім, провідні підприємства машинобудування вже давно розпочали поступову розробку і впровадження системи управління на засадах контролінгу. Так, наприклад, керівництво ЗАТ «НКМЗ» почало використовувати елементи управлінського облуку та контролінгу ще в 1995 р. Аналіз досвіду ЗАТ «НКМЗ», а також оцінка ефективності методології планування на цьому великому машинобудівному підприємстві дозволять розробити комплекс заходів з покращення методики та методології прогнозування та планування.

В роботах Г.М. Скудара, В.А. Панкова, З.Ф. Канурної [1-5] висвітлено інтегровану систему планування, нормування та управлінського обліку, впроваджену на ЗАТ «НКМЗ».

Слід зазначити, що досвід розбудови такої системи був високо оцінений академіком НАН України М.Г. Чумаченко, що він неодноразово підкреслював у своїх роботах [6, С. 116; 7, С. 6; 8, С. 44; 9, С. 3].

Метою цієї статті є аналіз підходів до планування на великому машинобудівному підприємстві (на прикладі ЗАТ «НКМЗ») та розробка пропозицій щодо вдосконалення методики планування.

Розглянемо процес планування фінансово-господарської діяльності ЗАТ «НКМЗ».

На першому етапі планування здійснюється на основі стратегічного бачення Президента, яке ґрунтується на аналізі макроекономічних показників та світових тенденцій розвитку машинобудування та промисловості в цілому. До числа основних показників, продекларованих Президентом акціонерного товариства, відносяться:

- кількість придбаних або модернізованих верстатів з ЧПУ;

- планова чисельність верстатників (з урахуванням введених верстатів);
- відпрацювання верстато-нормо-годин (виходячи із планового бюджету робочого часу);
- об'єм товарної продукції;
- об'єм реалізації;
- середній рівень заробітної плати.

Далі здійснюється прогноз обсягів валового виробництва в нормо-годинах. ПЕВ за два місяці до початку планованого періоду формує річний план випуску продукції для заводу та виробництв в натуральній і вартісній оцінках, виходячи з пропозицій директорів виробництв про укладені та передбачувані контракти з урахуванням аналізу ситуації на ринках збуту, фінансового стану замовників, наявності залишків готової продукції, реального виробничого потенціалу.

Розроблений таким чином бюджет виробництва в нормо-годинах враховує виключно поточну інформацію та інформацію на найближчу перспективу. Такий підхід є за своєю природою „бюджетуванням, виходячи з образу сьогодення", що має доповнюватись „бюджетуванням, виходячи з образу майбутнього". Побудова інтегрованої системи бюджетування передбачає використання в плануванні цих протилежно спрямованих потоків, лише за цієї умови стає можливим логічне поєднання стратегічного, тактичного та оперативного рівнів планування. Інакше виникає небезпека „ритуалізаці" тактичного та стратегічного рівнів планування, коли задекларовані стратегічні і тактичні цілі існують окремо від оперативних цілей і ніяк не впливають на формування останніх. Розраховувати в таких умовах на досягнення запланованого рівня тактичних і стратегічних показників не доводиться.

На даному етапі планування необхідно перевірити, чи відповідає прогнозований рівень випуску та реалізації продукції виконанню тактичних і стратегічних показників, тобто чи може такий прогноз розглядатись в якості проміжної цілі на шляху досягнення найближчого тактичного та стратегічного образів майбутнього. Лише після такої перевірки прогноз може вважатись планом.

В разі ж, коли розрахований прогноз відхиляється від магістрального шляху досягнення образу майбутнього, слід вже на цьому етапі вжити коригуючи заходів (як то укладання додаткових угод, зміни в ціновій політиці, впровадження інвестиційних проектів, розроблених з умовою повернення на магістральний шлях в подальшому (альтернативне розгалуження), в разі, коли немає можливості погодити прогноз та проміжні цілі тактичного плану, тощо).

Слід додати, що цей процес краще розпочинати за три місяці до початку планованого року (коли ще можна вплинути на формування портфелю замовлень), а в ідеалі – впровадити систему ROLLING BUDGETING, що, однак, передбачає утворення бюджетного комітету для координації процесів планування, втім, практика зарубіжних компаній показує, що цей крок є виправданим і дозволяє значно підвищити ступінь ефективності системи планування на підприємстві.

Далі координаційний центр виробництва розподіляє річний план випуску товарної продукції за цехами з урахуванням їх спеціалізації і оптимізації вартості нормо-години. Технологічні відділи виробництв розраховують технологічні витрати праці на плановану продукцію в розрізі цехів, виробництв та заводу в цілому з урахуванням встановленого завдання щодо зниження витрат праці.

ПЕВ планує за півтора місяця до початку планованого періоду річний обсяг валової продукції за цехами, виробництвами, заводом в цілому, виходячи із розрахункової працемісткості планованого випуску продукції, темпів зростання продуктивності праці, бюджету робочого часу.

Обсяг валового виробництва складається з головних технологічних витрат праці на верстатні і ручні роботи на виготовлення товарної продукції, товарів народного споживання, спеціального устаткування, капітальних і середніх ремонтів, нормалізованого інструменту для потреб заводу, виконання міжцехових послуг господарчого призначення та поточних ремонтів тощо.

Річні планові обсяги валового виробництва у нормо- та верстато-нормогодинах розподіляються за кварталами та місяцями пропорційно бюджету робочого часу кожного цеху. Затверджені для цеху планові обсяги валового виробництва розподіляються за виробничими дільницями та змінними майстрами, виходячи з планового бюджету робочого часу, планової чисельності робітників - відрядників, продуктивності праці.

Процес планування, таким чином, має спрямованість „згори донизу": планові завдання передаються від менеджерів вищої ланки до менеджерів нижчих ланок, останні ніяк не можуть вплинути на формування плану. В той же час, процес планування в зарубіжній практиці має двосторонню спрямованість: як „згори донизу" так і „знизу догори". На американських підприємствах особливо популярною є „практика переговорів", елементи якої було б доцільно впроваджувати на вітчизняних підприємствах. Участь менеджерів середньої та нижньої ланки в формуванні бюджету позитивно відбивається на мотивації та є підґрунтям для формування відчуття відповідальності за виконання планових показників.

Щомісячно до 3 числа місяця, наступного за звітним, цехи надають в ПЕВ „Звіт про відпрацьовані нормо-години за шифрами" (ф. №133), підписаний керівником цеху. Дані ф. №133 повинні відповідати комп'ютерній „Базе данных подетально-пооперационного учета хода производства".

Координаційний центр виробництва здійснює планування обсягів загального виробництва і комплексного постачання на рік з розбиттям за кварталами і надає розроблені плани в ПЕВ за півтора місяця до початку планованого періоду.

Щомісячно до 3 числа місяця, наступного за звітним, металургійні цехи, ЦМК, цех №16 надають в ПЕВ звіт про виконання обсягів виробництва, підписаний керівником цеху.

Таким чином, слід зазначити, що доцільним було б розбиття річного плану на місяці (планований обсяг на місяць та зростаючим підсумком, або як відсоток до річного плану), що має полегшити контроль за ритмічністю виконання річного плану.

Наступним етапом є планування фонду заробітної платні (ФЗП). Для планування і контролю ФЗП в ПЕВ надається інформація про:

- плановий відсоток виробітку норм відрядниками;
- плановий середній розряд робіт робітників-відрядників;
- плановий середній розряд робіт погодинних працівників;
- плановий відсоток премій за робітниками;
- чисельність та ФЗП керівників, спеціалістів і службовців за всіма структурними підрозділами та робітників – за функціональними службами заводу і виробництв.

Виникає питання, за якою методикою визначаються перераховані вище планові показники: плановий відсоток виробітку норм, плановий середній розряд робіт, плановий відсоток премій. Існує небезпека, що в разі, коли планові значення з метою економії зусиль розраховуються шляхом простої екстраполяції, методом „від досягнутого", процес планування і контролю перетворюється на, свого роду, ритуал, коли не враховується внутрішня сутність, структура показника, а, отже, і іманентна йому динаміка.

Контроль за використанням ФЗП здійснюється за щомісячними результатами роботи цеху (дільниці, бригади) та зростаючим підсумком. В результат використання ФЗП вносяться зміни з дозволу дирекції заводу.

Наступний етап – планування собівартості продукції – являє собою систему техніко-економічних розрахунків, що відбивають обсяг витрат на затверджений плановий обсяг виробництва, які відносяться на виробничу собівартість валової продукції.

Витрати, пов'язані з виробництвом продукції, групуються за статтями калькуляції:

- сировина та матеріали, пов'язані з технологією виробництва;
- покупні напівфабрикати та комплектуючі вироби, роботи та послуги виробничого характеру сторонніх організацій;
- паливо та енергія на технологічні цілі;
- поворотні відходи;
- основна заробітна платня;
- додаткова заробітна платня;
- відрахування на соціальне страхування;
- загально виробничі витрати цеху;
- втрати від браку.

Витрати групуються за місцями виникнення витрат – за структурними підрозділами, цехами, дільницями та агрегатами. Таке групування витрат дозволяє організувати внутрішньофірмовий госпрозрахунок і визначити загальну виробничу собівартість за дільницею, цехом, виробництвом і відповідає принципу відповідальності в плануванні і бюджетуванні.

Планована виробнича собівартість продукції розраховується за статтями і елементами витрат, визначеними на основі оптимальних норм та оптимальних цін на матеріали та комплектуючі вироби, закупівля яких входить до кола завдань комерційного управління.

Оптимальні норми передбачають максимально можливе зниження витрат праці, матеріальних та енергетичних витрат на виробництво продукції без зниження її споживацьких якостей за рахунок розробки і впровадження відповідних заходів.

Оптимальні ціни формуються комерційним управлінням з урахуванням придбання матеріалів та комплектуючих виробів на конкурсних умовах у найбільш дешевих виробників на основі розробки і впровадження відповідних заходів з урахуванням забезпечення якості продукції.

Планована собівартість за цехом розраховується на планований обсяг виробництва за середніми нормами витрат сировини, матеріалів, палива, енергії, витрат праці.

Витрати на сировину і матеріали, затрачені на виробництво, плануються ПЕВ згідно з розробленими спеціалістами підприємства нормами витрат в кількісному вираженні за цінами комерційного управління.

Витрати на паливо й енергію на технологічні цілі плануються згідно з розробленими ВГЕ нормами витрат в кількісному вираженні і цінами на покупні енергоресурси. Окремо виділяються постійні і змінні витрати на енергоресурси.

Кошторис загально виробничих витрат цеху (ЗВВ) формується відповідно до „Номенклатури статей загально виробничих витрат" за статтями витрат. ЗВВ за своєю природою є комплексними, змішаними. Окремі елементи ЗВВ можна віднести до змінної та постійної частини ЗВВ.

До змінних ЗВВ відносяться витрати на обслуговування та управління виробництвом (цехів і дільниць), що змінюються прямо (або майже прямо) пропорційно змінам обсягу виробництва:

- матеріали, енергоресурси, послуги сторонніх організацій з наладки та держперевірки приборів;
- послуги транспортних цехів;
- матеріали, вартість інструментів ті виробничого інвентарю, що швидко зношуються, та малоцінних, послуги цехів з ремонту інструменту;
- матеріали та енергоресурси.

До постійних елементів ЗВВ відносяться витрати на обслуговування та управління виробництвом, які лишаються незмінними (чи майже незмінними) в разі зміни обсягів діяльності:

- амортизація обладнання та транспортних засобів, будівель та споруд;
- матеріали та послуги цехів, витрати на капітальні та середні ремонти;
- матеріали та енергоресурси;
- матеріали та послуги будівничого комплексу, витрати на капітальні та середні ремонти;
- матеріали, спецодяг, деритація, медикаменти;
- основна та додаткова заробітна платня, матеріальна допомога, відрахування на соціальне страхування за всіма статтями ЗВВ.

В плановану виробничу собівартість постійні елементи ЗВВ цеху приймаються як розподілені на визначену нормативну потужність.

Загально виробничі витрати цеху розподіляються за дільницями методом пропорційного віднесення витрат до суми відповідної основної заробітної платні виробничих робочих.

Існує багато інших методів віднесення загально виробничих витрат, в зарубіжній практиці різні елементи загально виробничих витрат мають різну базу розподілу: оренда та комунальні платежі розподіляються пропорційно виробничим площам, амортизаційні відрахування – відповідно до вартості основних фондів, заробітна платня управлінського персоналу та відрахування від неї – розподіляється в залежності від кількості працівників тощо. База розподілу, як відзначає переважна більшість фахівців, має відповідати природі витрат – це полегшує управління ними в довгостроковому періоді.

Кошторис загально виробничих витрат на управління виробництвом формується згідно „Номенклатурі статей загально виробничих витрат на управління виробництвом". Загально виробничі витрати на управління виробництвом включаються в собівартість реалізованої продукції та відносяться на собівартість того періоду, в якому вони мали місце.

Важливим елементом в системі планування машинобудівного підприємства є формування нормоплану. За своєю суттю нормоплан є формою гнучкого бюджетування. В разі невиконання плану обсягу виробництва нормо-план визначається шляхом помноження планових витрат на коефіцієнт виконання обсягу виробництва, що забезпечує збереження планованого рівня собівартості одиниці обсягу.

За умови виконання або перевиконання обсягу виробництва нормо план визначається наступним чином:

- постійні витрати приймаються на рівні плану;
- змінні витрати змінюються пропорційно зростанню обсягу виробництва, що забезпечує зниження собівартості одиниці обсягу.

Такий подвійний підхід щодо постійних витрат (які перераховуються на загальний обсяг виробництва і не перераховуються – на одиницю продукції в разі зменшення виробітку нормо годин; і не перераховуються – в разі перевиконання плану) не є виправданим з методологічної точки зору (постійні витрати – за визначенням – це ті, що залишаються незмінними в короткостроковому періоді, незалежно від рівня виробництва) і є небезпечним з точки зору практики (постійні витрати, що не будуть віднесені на собівартість, залишаться непокритими).

Регулювати собівартість одиниці продукції можна шляхом гнучкого використання систем директ-костинг та стандарт-костинг, коли рішення, відносити чи не відносити на собівартість продукції постійні витрати приймається окремо в кожному випадку, з урахуван-

ням того, як зреагує на підвищення ціни покупець, чи погодиться він заплатити більше, наскільки еластичним є попит на дану продукцію, тощо.

Такий підхід широко розповсюджено в зарубіжній практиці, він залишає значно більше шансів для покриття постійних витрат, ніж приведена вище методика складання нормоплану.

Крім виключно фінансових показників на сьогодні все частіше застосовується Збалансована система показників (ЗСП) - система управління, яка дає можливість керівникам переводити стратегічні цілі компанії в чіткий план оперативної діяльності підрозділів і ключових фахівців та оцінювати результати їх діяльності з точки зору реалізації стратегії, керуючись ключовими показниками ефективності.

Вихід за рамки виключно фінансових показників відбувається за допомогою того, ідо стратегія компанії визначається як набір взаємозв'язаних фінансових і нефінансових цілей, оцінок, об'єктів та ініціатив.

Після того, як визначена базова стратегічна орієнтація компанії (місія, система цінностей компанії, принципові напрямки розвитку), цілі формулюються в чотирьох напрямках: фінанси, взаємовідносини з клієнтами, внутрішні процеси/виробництво, кваліфікація персоналу.

Теорія побудови Balanced Scorecard передбачає наступні кроки:

- формулювання місії та бачення компанії; визначення стратегічних цілей;
- установлення оцінок для кожної цілі;
- визначення планових значень оцінок;
- складання списку стратегічних ініціатив, необхідних для досягнення кожної із цілей;
- об'єднання різних стратегічних цілей з допомогою причино-наслідкової діаграми.

ВИСНОВКИ

Проведений аналіз системи планування ЗАТ НКМЗ показав, що методику та методологію процесів планування можна вдосконалити за рахунок використання положень концепції стратегічного мислення, планування в щомісячному розрізі, методів ROLLING BUDGETING та „переговорної практики", впровадження системи раннього попередження і реагування та адаптивного прогнозування, а також за рахунок використання логіко-дедуктивних систем показників.Збалансована система показників (ЗСП) надає можливість керівникам переводити стратегічні цілі компанії в чіткий план оперативної діяльності підрозділів і ключових фахівців та оцінювати результати їх діяльності з точки зору реалізації стратегії, керуючись ключовими показниками ефективності.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Панков В.А. Управление стоимостью наукоемкого машиностроительного предприятия: теория и практика.К.: Наукова думка, 2003. – 424 с.*

2. *Скударь Г.М., Канурная З.Ф. Управленческий учет в системе внутрифирменного менеджмента // Економіка промисловості, 1999. - №4 (6). – С. 31 – 39*

3. *Скударь Г.М. Структурные изменения в управлении предприятием. – К.: Техника, 1995. – 93 с.*

4. *Скударь Г.М. Теоретические основы формирования системы внутрифирменного управления предпринимательского типа. – Донецк: ИЭПИ НАН Украины. – 1998. – 99 с*

5. *Скударь Г.М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества: проблемы и решения. – К.: Наук. Думка, 1999. – 496 с.*

6. *Чумаченко М.Г. Управлінський облік – важлива ланка реформування бухгалтерського обліку // Регіональні перспективи, 2001. - №2 – 3. – С. 115 – 117*

7. *Чумаченко Н.Г. Повышение уровня экономической работы // Економіка промисловості, 2005. - №5. – С. 3 – 14*

8. *Чумаченко Н.Г. Управленческий учет в Украине // Бухгалтерский учет и аудит, 2001. - №6. – С. 43 – 47*

9. *Чумаченко Н.Г. Управленческий учет нуждается в поддержке //// Бухгалтерский учет и аудит, 2003. - №5. – С. 3 – 7*

УДК 336.22

Іванов Ю.Б., Колесник В.В.

ПОДАТКОВІ СТИМУЛИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Серед методів державного регулювання економіки одним з найбільш дієвих виступає оподаткування, за допомогою якого держава впливає на економічні і соціальні процеси, стимулює платників розвиватися в тих напрямках, в яких зацікавлено суспільство. Разом з тим, податки внаслідок реалізації їх фіскальної функції об'єктивно виступають чинником, що стримує розвиток підприємств, оскільки податкові платежі, по-перше, відволікають обігові кошти платників, а по-друге, виступають непродуктивними витратами. Саме цей суперечливий характер податків і оподаткування необхідно враховувати при дослідженні впливу оподаткування на економічний розвиток підприємств, що й обумовлює актуальність теми цього дослідження.

Проблемам податкового стимулювання виробничо-господарської діяльності підприємств присвячені роботи Дагаєва А., Лащак В., Соколовської А., Яковлєва А. та ін. [1-7]. Разом з тим, в цих роботах досліджувалися проблеми податкового регулювання окремих аспектів діяльності підприємств – таких, як інноваційна та інвестиційна діяльність, вплив оподаткування на макроекономічні показники тощо.

Метою статті є дослідження особливостей впливу оподаткування на розвиток суб'єктів підприємницької діяльності та обґрунтування рекомендацій щодо посилення регулятивного впливу податків в цьому напрямку.

Поняття «розвиток підприємства» звичайно асоціюється зі збільшенням масштабів підприємницької діяльності, що є можливим за умови забезпечення необхідного рівня конкурентоспроможності підприємства та його продукції. Виходячи з цього, регулятивні можливості оподаткування безпосередньо зв'язані із впливом на мотиви платників щодо збільшення обсягів виробництва та забезпечення умов для підвищення їх конкурентоспроможності. Перший аспект цього впливу проявляється через створення податкових стимулів для збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції.

Обсяг продажу пов'язаний з двома основними податками, що застосовуються в податковій системі України: ПДВ та податком на прибуток підприємств. Що стосується ПДВ, збільшення обсягу поставок на внутрішній ринок в цілому має позитивні податкові наслідки для продавців, хоча й пов'язане зі збільшенням суми податкових зобов'язань. Цей ефект обумовлений тим, що фактично податковий тягар з цього податку перекладається на споживачів, оскільки суми ПДВ додаються до ціни продажу, а ставка оподаткування (20%) є пропорційною. Позитивний ефект для продавця забезпечується в результаті збільшення його обігових коштів внаслідок того, що суми ПДВ у складі виручки надходять на його рахунок по мірі продажу товарів та використовуються ним до моменту погашення податкових зобов'язань, граничний строк сплати яких – 30 календарних днів, наступних за останнім днем податкового місяця.

Ще більший ефект продавець отримує при збільшенні обсягів реалізації на експорт. По цим операціям застосовується нульова ставка ПДВ, тобто зі зростанням обсягів експорту сума податкових зобов'язань платника залишається на нульовому рівні, а суми податкового кредиту зростають, що дозволяє збільшити суму, яка підлягає відшкодуванню.

Єдиним варіантом, що призводить до податкових втрат за податком на додану вартість, є збільшення обсягів операцій поставки, звільнених від оподаткування та таких, що не є об'єктом оподаткування. Підвищення обсягу таких поставок позбавляє платника права на повну компенсацію сум сплаченого ПДВ за рахунок включення їх до податкового кредиту.

Замість цього чинним законодавством передбачене віднесення сплачених податків до валових витрат, а це дозволяє компенсувати тільки 25% понесених витрат за рахунок зменшення суми податку на прибуток.

Таким чином, в усіх випадках збільшення обсягів продажів, за виключенням випереджаючого зростання операції, які не є об'єктом, або звільнені від оподаткування, ПДВ виступає як регресивний, стосовно розвитку підприємства, податок.

Значно більший регулятивний потенціал в аспекті, що розглядається, мають прямі податки. Ідеальним варіантом прямого оподаткування, з точки зору стимулювання розвитку підприємств, виступає податок, ставки якого встановлені у фіксованих сумах. Прикладом такого податку може бути застосовуваний в період з 1999 по 2003 роки в якості експерименту в деяких регіонах України спеціальний торговий патент, який заміняв собою податок на прибуток підприємств, але мав суттєві обмеження за обсягами доходів. Здійснення діяльності з придбанням спеціального патенту передбачало сплату фіксованої суми податку на місяць. Виходячи з цього весь приріст обсягів реалізації (в межах гранично-припустимої суми) отримувався платником в безподатковому режимі, що створювало в нього реальну зацікавленість у збільшенні масштабів діяльності. Нажаль, в 2003 році спец патент як альтернативну систему оподаткування було скасовано.

Аналогічні стимули містяться в спрощеній системі оподаткування, обліку і звітності фізичних осіб, а також у фіксованому податку з громадян-підприємців та фіксованому сільськогосподарському податку. База всіх цих трьох альтернативних податків не залежить від обсягів діяльності (для перших двох ставка податку встановлена у вигляді фіксованої суми на місяць, а податковою базою третього є площа сільгоспугідь), тому всі вони стимулюють розвиток суб'єктів оподаткування. Разом з тим, сфера використання цих альтернативних систем оподаткування є відносно вузькою, що не дозволяє поширити їх дію на більшість платників, а перші дві з них стосуються виключно фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності.

Для юридичних осіб основним прямим податком є податок на прибуток підприємств, який має суттєвий регулятивний потенціал щодо стимулювання економічного розвитку суб'єктів господарювання. В загальному випадку застосування цього податку виступає де стимулятором, оскільки розвиток підприємства у більшості випадків має на меті збільшення як бухгалтерського, так і оподатковуваного прибутку. Разом з тим, в конструкції податку на прибуток існують декілька механізмів, можуть бути використані для стимулювання розвитку платників.

1. Загальний рівень податкових ставок та їх диференціація. Зниження ставки оподаткування при інших незмінних умовах збільшує розмір чистого прибутку та створює додаткові можливості для створення власних джерел фінансування розвитку. Разом з тим, в Україні рівень ставок податку на прибуток (25%) є меншим, ніж у більшості європейських країн (табл. 1), причому подальше зменшення, задекларованe в Концепції реформування податкової системи України, є проблематичним. Певні умови для стимулювання розвитку окремих видів діяльності містить диференціація податкових ставок. Встановлення меншої за розміром ставки для таких видів діяльності, як страхування (3%), в тому числі довгострокове страхування життя та недержавне пенсійне страхування (0%) створює реальні стимули для розвитку цих напрямків діяльності, порівняно з іншими. Але світова практика свідчить про обмеженість можливостей щодо диференціації ставок на довготривалий період часу.

2. Метод встановлення ставки податку. В більшості випадків ставки податку на прибуток (корпоративного прибуткового податку) встановлюються як адвалерні пропорційні ставки, які вважаються нейтральними щодо бази оподаткування (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка базових ставок податку на доходи корпорацій країн Євросоюзу та України

Країна	1998	2000	2001	2002	2003	2004
Австрія	34	34	34	34	34	34
Бельгія	28-41	39	39	39	33	33,99
Великобританія	21-33,5	30	30	30	30	30
Данія	34	32	30	30	30	30
Фінляндія	28	29	29	29	29	29
Франція	33,33	33,33	33,33	33,33	33,33	35,4
Німеччина	30-45	30-40	25	25	25	25
Греція	35-40	40	40	40	35	35
Ірландія	25-32	24	20	16	12,5	12,5
Італія	37	37	36	36	34	33
Люксембург	30	30	30	22	22	30,4
Нідерланди	35	35	35	34,5	34,5	34,5
Португалія	34	34	32	30	30	27,5
Іспанія	30-35	35	35	35	35	35
Швеція	28	28	28	28	28	28
Україна	30	30	30	30	30	25

Найбільш цікавим, з позиції предмета дослідження, є застосування регресивних ставок корпоративного прибуткового податку. Регресивне оподаткування передбачає зниження податкових ставок в міру збільшення бази оподаткування. Використання такого методу встановлення ставок стимулює платника до збільшення податкової бази. На макроекономічному рівні застосування регресивних ставок в оподаткуванні доходів (прибутку) юридичних осіб сприяє економічному зростанню, створенню додаткової кількості робочих місць, прискоренню процесів концентрації капіталу. Такий метод встановлення ставок стимулює прискорений економічний розвиток суб'єктів підприємницької діяльності. Регресивні ставки застосовуються в корпоративному прибутковому податку США та Великобританії у поєднанні з прогресивними (табл. 2).

Таблиця 2

Шкали ставок податку на прибуток корпорацій в США та Великобританії [8]

США		Великобританія	
Розмір оподатковуваного прибутку, дол. США	Ставка податку, %	Розмір оподатковуваного прибутку, фунтів стерлінгів	Ставка податку, %
До 50 000	15	До 10 000	0
50 001 – 75 000	25	10 001 – 50 000	23,75
75 001 – 100 000	34	50 001 – 300 000	19,00
100001 – 335 000	39	300 001 – 1 500 000	32,75
335 001 – 1000 000	34	Більше 1500 000	30,00
1000 001 – 1500 0000	35		
1500 0001 – 1833 3333	38		
Більше 18333 333	35		

Разом з тим, сфера застосування цього методу встановлення податкових ставок в країнах з транзитивними економіками обмежена внаслідок таких причин:

- по-перше, регресивні ставки податків призводять до диспропорції в обкладанні суб'єктів підприємницької діяльності, оскільки податковий тягар у більшій мірі перекладається на низькорентабельні підприємства, що може призвести до їх збитковості та ліквідації;
- по-друге, збирання установлених на основі принципу регресії податків не дозволяє повною мірою забезпечити надходження сум коштів у дохідну частину бюджету.

3. Розвиток підприємства може бути пов'язаний з тимчасовим погіршенням фінансово-економічних показників. Так, при впровадженні нової технології, випуску нових видів продукції, освоєнні нових ринків збуту цілком ймовірним є тимчасове зменшення рентабельності та навіть наявність збитків внаслідок перевищення витрат над доходами. В світовій практиці оподаткування корпорації з метою надання податкової підтримки платникам податку застосовується механізм перенесення від'ємної величини бази оподаткування на наступні або попередні періоди (механізм перенесення збитків). Застосування цього інструменту еквівалентно збільшенню податкового періоду.

В Україні передбачене законом перенесення збитків починаючи з 2006 року обмежене наступним податковим роком, що суттєво ускладнює реалізацію крупно масштабних проектів розвитку підприємств. Об'єктивною основою розвитку та збільшення обсягів діяльності суб'єктів господарювання є створення умов для підвищення їх конкурентоспроможності. В цьому контексті певний інтерес представляє вплив оподаткування на конкурентоспроможність товару, підприємства, галузі, регіону та національної економіки в цілому Податки впливають, перш за все, на рівень цін та товари, роботи та послуги. В цьому плані особливу роль відіграють непрямі податки, які включаються в ціну товару (наприклад, акцизний збір, збір на розвиток садівництва, виноградарства та хмелярства, збори у Пенсійний фонд України з окремих господарських операцій тощо), або додаються до неї (ПДВ). В обох випадках збільшення податкових платежів призводить до підвищення ціни придбання цих товарів покупцями без збільшення доходу виробників та продавців. Більш висока ціна товару, не пов'язана зі зміною його споживчих характеристик, знижує його конкурентоспроможність за ціновим фактором. одночасно у зв'язку зі зниженням рівня конкурентоспроможності товару зменшується й конкурентоспроможність підприємства. Особливо сильним є вплив непрямого оподаткування на суб'єктів господарської діяльності, які реалізують конкурентну стратегію низьких витрат або фокусування на витратах, оскільки для них ціна товару є вирішальним фактором конкурентної боротьби.

Інший напрямок впливу податків на конкурентоспроможність товару реалізується через витрати, пов'язані із виробництвом товару і стосується тих податків, які мають своїм джерелом собівартість товару (включаються в податковому обліку до складу валових витрат). Серед таких податків слід відзначити плату за землю, податок з власників транспортних засобів та ін. Збільшення податкового навантаження за такими податками збільшує витрати на виробництво і реалізацію товарів, робіт та послуг за рахунок підвищення питомої ваги непродуктивних витрат. Останнє, в залежності від інтенсивності конкуренції, може вплинути або на ціну продажу товару і, відповідно, на рівень його конкурентоспроможності (за умови, коли рівень конкуренції дозволяє перекласти збільшення податкових платежів на споживача), або на ефективність виробничо-господарської діяльності суб'єкта господарювання (через зменшення чистого прибутку), яка є складовою його конкурентоспроможності. Останній варіант є характерним для ринків з інтенсивною конкуренцію у випадку наявності високо еластичного за ціною попиту.

Податки, що мають джерелом сплати чистий прибуток (податок на прибуток підприємств та всі його різновиди, податок на нерухомість, податок з доходів фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності) не змінюють собівартості товару, але безпосередньо впливають на рівень чистого прибутку. Внаслідок цього збільшення таких прямих податків

безпосередньо впливає на фінансовий результат роботи підприємства, знижуючи ефективність його виробничо-господарської діяльності. Разом з тим, у випадку нееластичного попиту та низького рівня конкуренції продавець може відповідно збільшити ціну продажу та перекласти додатковий податковий тягар на споживача. В цьому випадку збільшення прямих податків призведе до підвищення ціни продажу товару та вплине на рівень його конкурентоспроможності за ціновим фактором. Специфіка впливу податків на конкурентоспроможність товару і підприємства, залежно від джерела їх сплати, наведена на рис. 1.

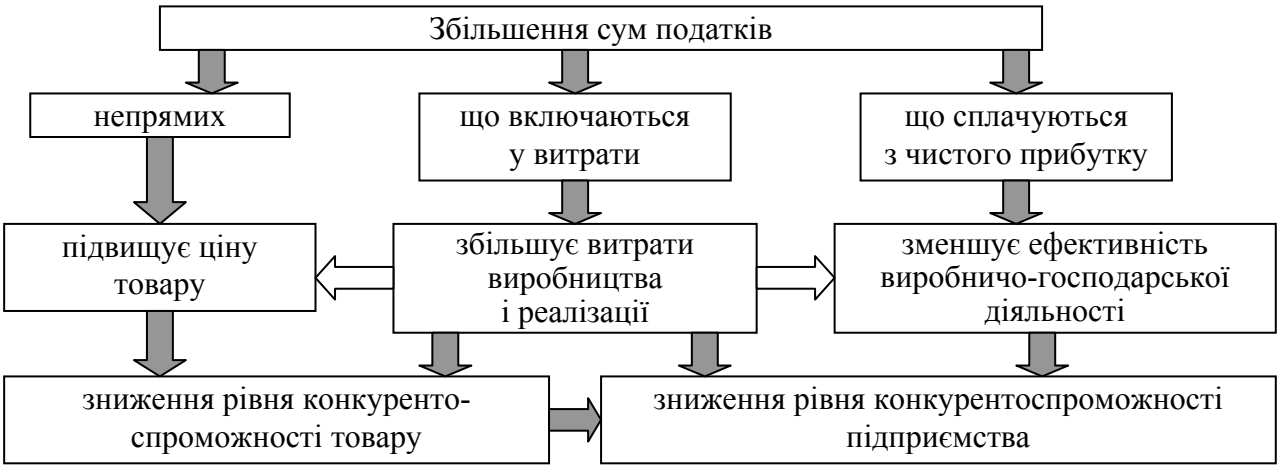


Рис. 1. Механізм впливу податків в залежності від джерела їх сплати на рівень конкурентоспроможності товару та підприємства

На рівні підприємства можливості забезпечення конкурентоспроможності, зв’язані з оподаткуванням, перш за все, полягають в створенні системи податкового планування. Під податковим плануванням розуміється цілеспрямована діяльність підприємства, орієнтована на максимальне використання всіх нюансів існуючого законодавства з метою досягнення найвищого фінансового результату шляхом законної оптимізації господарської діяльності підприємства з точки зору її податкових наслідків. Відмітною характеристикою податкового планування є його альтернативність, що, власне кажучи, і забезпечує можливість податкової оптимізації. У цьому сенсі оптимізація оподатковування являє собою вибір такого варіанта ведення господарської діяльності (з безлічі альтернатив), що забезпечує найкращий фінансовий результат за рахунок раціональної податкової політики підприємства й ефективного використання податкових інструментів у рамках чинного законодавства.

Специфіка системи податкового планування як конкурентної переваги полягає в такому [2]:

- законна оптимізація оподатковування вимагає винятково високої кваліфікації пов'язаного із цим персоналу підприємства, що зв’язане зі значними витратами часу на його підготовку;
- можливості системи податкового планування залежать від наявності в підприємства відособлених підрозділів і асоційованих підприємницьких і супутніх структур..

Тому наявність у підприємства власної, добре налагодженої системи податкового планування, а, тим більш, в умовах високої динамічності податкового середовища, відповідно до відомої класифікації Портера М. [5], слід розглядати як конкурентну перевагу високого порядку. Інтенсивний розвиток підприємств базується на широкомасштабному впровадженні інвестицій, і насамперед, інвестицій інноваційної спрямованості. Специфічний характер ін-

вестиційних процесів та суттєва тривалість життєвого циклу інвестиційних проектів потребує застосування спеціальних інструментів податкового стимулювання інвестицій. Аналіз світової практики прямого оподаткування [8] дозволяє виділити наступні інструменти податкової підтримки інвестиції (табл. 3).

Таблиця 3

Інструменти податкового регулювання інвестиційного розвитку підприємств

Інструмент податкового регулювання	Країни	Сфера застосування та механізм дії
1. Податкові канікули	Франція, Угорщина, Македонія	звільнення від оподаткування прибутку окремих груп платників податку на певний період часу
2. Зниження ставки податку	Франція, Люксембург, Греція, Туреччина	застосовується до прибутку, отриманого новоствореними підприємствами, застосовуються у сполученні з податковими канікулами
3. Зменшення ставок оподаткування прибутку, отриманого від реалізації інвестиційного проекту	Застосовувалася в Україні для суб'єктів СЕЗ та ТПР	застосовується до прибутку, отриманого від реалізації інвестиційних проектів
4. Прискорена амортизація	Бельгія, Данія, Люксембург, Португалія та ін.	дозволяє зменшити податкові платежі за рахунок збільшення амортизаційних відрахувань
5. Пільгове оподаткування дивідендів, спрямованих на реінвестування	США, Франція, Німеччина, Україна та ін.	стосується прибутку, отриманого в результаті використання патентів, ліцензій, ноу-хау та інших нематеріальних активів
6. Створення спеціальних цільових резервів	Австрія, Бельгія, Нідерланди	оподатковуваний прибуток зменшується на суму інвестиційних резервів
7. Об'ємна інвестиційна податкова знижка	Бельгія, Данія, Іспанія, Нідерланди	зменшення бази оподаткування на суму інноваційних витрат капітального характеру або її частину
8. Приростна податкова знижка	Австрія, Великобританія, Італія.	зменшення бази оподаткування на повну або часткову суму приросту інвестиційних витрат
9. Об'ємний податковий кредит	Ірландія, Іспанія, Канада, Мальта, Норвегія	зменшення податкових зобов'язань з податку на прибуток на повну або часткову суму інвестиційних витрат капітального характеру
10. Приростний податковий кредит	Іспанія, Португалія, США, Франція	зменшення податкових зобов'язань з податку на прибуток на повну або часткову суму приросту інвестиційних витрат капітального характеру
11. Відстрочення сплати податкових зобов'язань	Росія	Перенесення терміну сплати податкових зобов'язань з прибутку від реалізації інноваційного проекту

В проекті Податкового кодексу України передбачене використання інноваційно-інвестиційного податкового кредиту (ІІПК) у вигляді відстрочення суми податкових зобов'язань від реалізації інвестиційного проекту інноваційної спрямованості. Ця пільга є аналогом пільги, що застосовується в Російській Федерації, а її основні параметри наведені в табл. 4.

Таблиця 4

Загальна характеристика інноваційно-інвестиційного податкового кредиту

Параметри	Характеристика	Проблеми застосування
Укладення договору про застосування ІІПК	укладається після виникнення першого податкового зобов'язання від реалізації проекту	надається після досягнення точки окупності проекту, на стадії ринкової реалізації продукції. Не впливає на строк окупності, норму рентабельності, й т. ін. Не сприяє подоланню інноваційного лагу
	зобов'язання обчислюються окремо від зобов'язань за іншою діяльністю	окремий податковий облік необхідно вести не тільки після отримання пільги, а й до цього моменту. Внаслідок цього прибуткове (за фінансовою звітність) підприємство може бути позбавлене права на пільгу
Механізм надання	ІІПК надається шляхом відстрочення сплати податкових зобов'язань, нарахованих в межах виконання проекту	податкові зобов'язання за проектом виникають після здійснення фундаментальних та прикладних НДР, тобто пільга не забезпечує стимулювання підприємств інноваторів на ранніх стадіях реалізації інноваційного проекту
Строк надання ІІПК	ІІПК надається на період виконання проекту, але не більше, ніж на 3 роки	сприяє фінансуванню лише поліпшуючих інновацій. Більш наукоємні інвестиції не стимулюються, оскільки вони мають більш тривалий термін окупності
Цільове використання відстрочених сум податку	кошти, отримані в рамках ІІПК, використовуються на цілі, визначені проектом	Вкладення вивільнених коштів в нові проекти неможливе

ВИСНОВКИ

Аналіз сучасної теорії та практики оподаткування дозволив виявити систему інструментів податкового регулювання, яка створює умови для стимулювання розвитку підприємств за рахунок стимулювання зростання обсягів діяльності, конкурентоспроможності та інвестиційної діяльності суб'єктів господарювання. Застосування цих інструментів в податковій системі України потребує поглиблення досліджень в сфері визначення механізму.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дагаев А. Налоговое стимулирование инноваций в предпринимательском секторе экономики. // Проблемы теории и практики управления, 2004 г. – №3 – ст. 80-86.

2. Иванов Ю.Б. Система налогового планирования как конкурентное преимущество предприятия / Ю.Б. Іванов, О.Ю. Іванова /В зб. «М.І. Туган-Барановський – видатний вчений-економіст. Спадщина та новації»: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2005. – Т. ІІ. – с. 63-65.

3. Іванов Ю.Б. Сучасне оподаткування: мотиваційний аспект. Монографія /Ю.Б. Іванов, О.Л. Єськов – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007 – 328 с.

4. Лащак В.В. Стимулювала роль прямих податків. // Фінанси України, 2005 р. - №2. – с. 85-91.

5. Портер М. Конкуренция.: пер. с англ. – М.: Издательский дом "Вильямс", 2001. – 495 с.

6. Соколовська А.М. Система податкових пільг в Україні в контексті європейського досвіду / А.М. Соколовська , Т.І. Єфименко , І.О. Луніна та ін. – К.: НДФІ, 2006. – 320с

7. Яковлєв А.І. Спрямованість податкової системи на розвиток інновацій. // Фінанси України, 2004. – №2. – с. 105-108.

8. European Tax Handbook 2004 / Juhani Kesti, L.L. M. Editor. – Amsterdam: International Bureau of Fiscal Documentation, 2004. – 754 p.

УДК 65.011.4

Іванова О.Ю.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДТРИМКИ Й РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ

Підтримка та розвиток існуючих конкурентних переваг – одне з основних стратегічних завдань підприємства для утримання й посилення своєї конкурентної позиції на ринку.

Під конкурентною перевагою слід розуміти позитивні відмінності підприємства від конкурентів в деяких або в усіх видах діяльності, які забезпечують підвищення соціально-економічної ефективності в короткостроковому періоді й виживання в довгостроковому за рахунок постійного пошуку нових можливостей і швидкої адаптації до навколишнього оточення та умов конкурентної боротьби, що змінюються. Конкурентна перевага являє собою відносну категорію, що проявляється в конкурентному середовищі, характеризується здатністю до адаптації до умов, що змінюються, певним рівнем стійкості та ефективності, що визначає можливості успішного функціонування виробничо-господарської системи в конкурентному оточенні.

На рівні країни питання підтримка та розвитку конкурентних переваг досліджувалися М. Портером, Б. Кваснюком, А. Градовим, на регіональному – П. Бєлєньким, С. Щеглюк, І. Бережною та ін. [1-6].

Проблеми забезпечення підтримки конкурентних переваг на рівні підприємства було розглянуто А. Градовим. Підкреслюючи зв'язок конкурентоспроможності підприємства з конкурентоспроможністю галузей і національної економіки, він вважає, що «конкурентна перевага тієї чи іншої фірми не може бути підтримана без постійного удосконалення всіх детермінантів «національного ромбу» [6, с. 110]. Разом з тим кожне підприємство має піклуватися про підтримку й розвиток свого стратегічного потенціалу, щоб мати можливість досягати необхідної позиції у галузі, що забезпечує його тривале процвітання.

Метою статті є розробка методичного підходу до оцінки та організації роботи щодо підтримки та розвитку конкурентних переваг підприємства.

Рівень розвитку національної економіки в цілому і її окремих галузей і підприємств визначається досягнутим цими галузями й підприємствами рівнем конкурентних переваг. Оскільки конкурентний статус підприємств формується зовнішніми й внутрішніми факторами, природно думати, що про свій стратегічний потенціал фірма повинна подбати сама (за винятком випадків, коли стратегічне значення цього підприємства носить загальнодержавний характер). Створювати ж умови для виникнення й підтримки конкурентних переваг національної економіки в цілому, тобто розвивати всі детермінанти «національного ромба» – найголовніше завдання держави, його законодавчої й виконавчої гілок влади. Це завдання має вирішуватися на основі державної програми забезпечення конкурентоспроможності національної економіки.

Не менш важливим є врахування факторів невизначеності й мінливості зовнішнього середовища, які можуть вплинути на рівень конкурентних переваг. Адаптивна поведінка підприємства як чинник конкурентної переваги та її властивість виступає в цьому випадку ще й засобом підтримки існуючих конкурентних переваг.

Інформацію, отриману в ході моніторингу динаміки ключових конкурентних переваг, має бути використано для вибору методу коригування конкретної конкурентної переваги з переліку ключових на кожному етапі її життєвого циклу. Загальну схему цього процесу представлено на рис. 1.

Поняття життєвого циклу конкурентної переваги підприємства (ЖЦКПП) було введено А. Градовим [6, с. 106]. Однак він розглядає життєвий цикл конкурентних переваг (ЖЦКП) в розрізі всього підприємства в цілому, у даній же роботі акцент робиться на життєвий цикл конкретної конкурентної переваги.

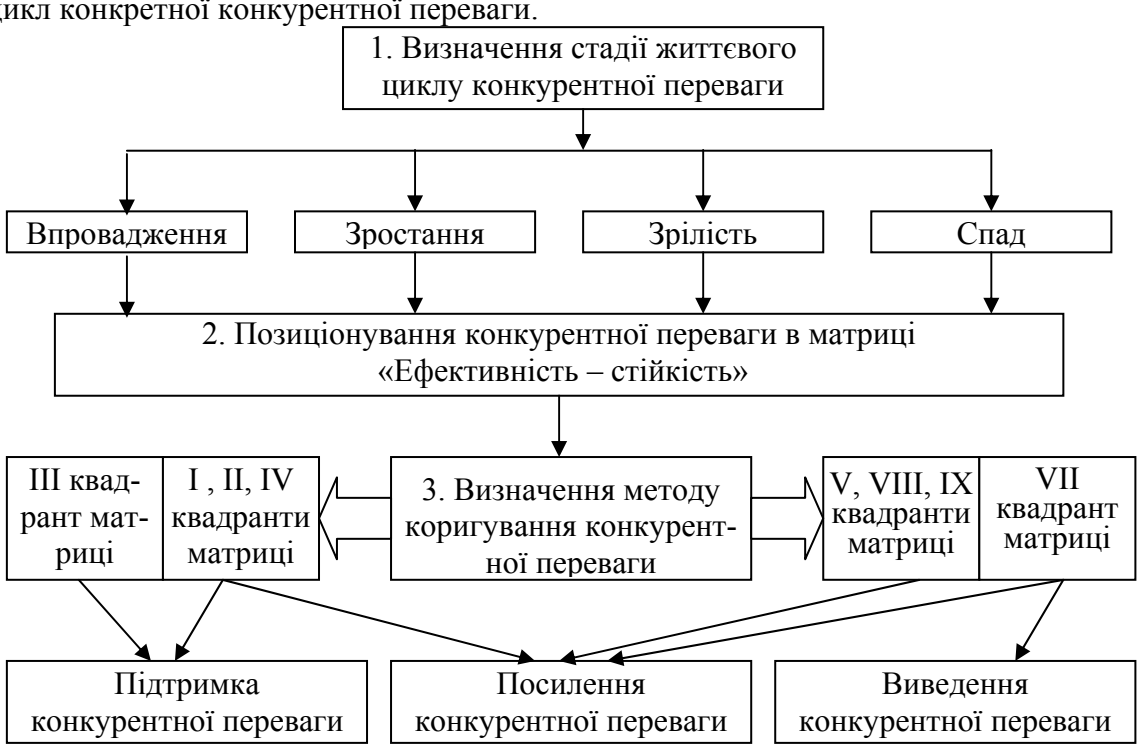


Рис. 1. Етапи процесу вибору методу коригування конкретної конкурентної переваги

Важливим моментом при аналізі конкурентних переваг виступає відстеження в динаміці життєвих циклів конкурентних переваг. Аналізується, на якій стадії перебуває кожна конкурентна перевага, виявляються причини можливої втрати конкурентної переваги підприємством. Необхідно проводити аналіз накладення всіх життєвих циклів конкурентних переваг для можливості прогнозування змін у системі конкурентних переваг підприємства й своєчасного впровадження заходів з метою підтримки існуючих або формування нових переваг (рис. 2).

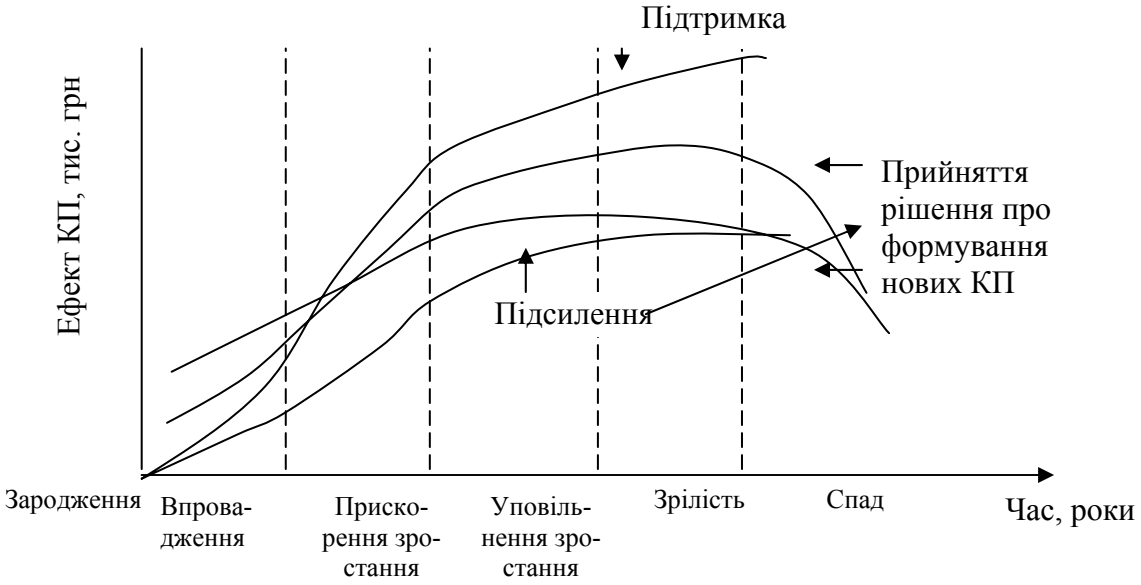


Рис. 2. Життєвий цикл системи конкурентних переваг підприємства

Конкурентна перевага, як і будь-яке інше явище, не може існувати вічно. Обмеженість періоду ЖЦКП пояснюється постійною зміною кон'юнктури ринку, змінами, що відбуваються в детермінантах «національного ромба», конкурентній стратегії, політиці конкурентів, моральним і фізичним старінням елементів стратегічного потенціалу підприємства. Всі ці обставини впливають на рівень конкурентних переваг підприємства в динаміці. Тривалість ЖЦКП у кожної конкурентної переваги може бути різна. На неї впливають також особливості галузі, в якій функціонує підприємство, його розміри, специфіка діяльності й т. д.

Після такого аналізу системи конкурентних переваг за кожним її елементом представляється можливим наглядно відобразити життєвий цикл системи конкурентних переваг (рис. 3).

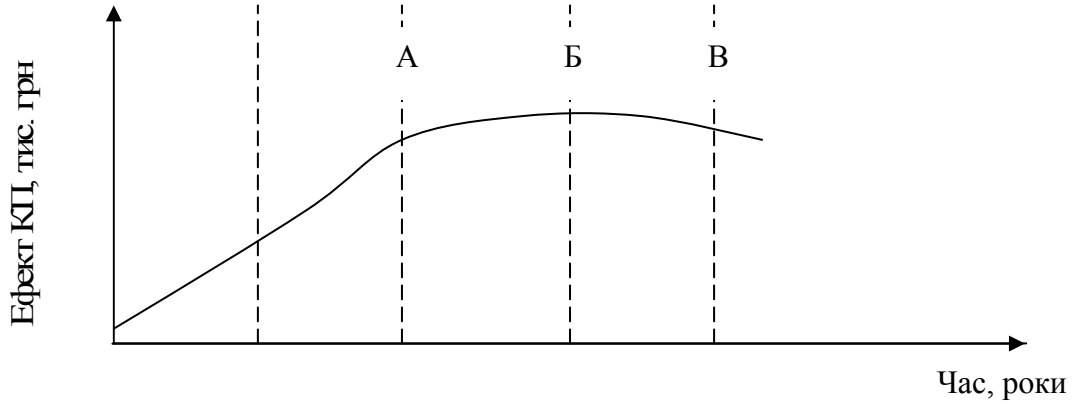


Рис. 3. Життєвий цикл системи конкурентних переваг підприємства

Таким чином, можна зробити висновок: щодо зрізу А система конкурентних переваг була у стадії зростання, тобто всі конкурентні переваги розвивалися та успішно реалізовувалися. Відрізок АБ характеризується стадією «зрілість», коли всі конкурентні переваги приносять результат. На цій стадії підприємство повинно підсилювати всі конкурентні переваги. Відрізок БВ характеризується уповільненим спадом, що є негативною тенденцією для системи конкурентних переваг підприємства, свідчить про необхідність підсилення існуючих конкурентних переваг та впровадження нових для того, щоб крива знову уповільнено зростала та конкурентні переваги були результативними – ефективними та стійкими.

На кожній стадії життєвого циклу, використовуючи результати моніторингу, слід проводити позиціонування ключових конкурентних переваг на двомірній матриці «Ефективність – стійкість» (рис. 4.). Аналіз позиції кожної конкурентної переваги на матриці дозволить ухвалити рішення щодо проведення заходів з його підтримки, посилення або переорієнтування на більш ефективні конкурентні переваги. Діагональ, що розбиває матрицю на дві частини, дозволяє розмежувати зони сприятливих і несприятливих відхилень. Конкурентні переваги, що позиційовані в зоні сприятливих відхилень, становлять перелік ключових конкурентних переваг, на які має бути спрямовано всі зусилля підприємства щодо їх підтримки й розвитку. Зона несприятливих відхилень характеризується низькою ефективністю й стійкістю конкурентних переваг, що істотно знижує їх значущість для успішного функціонування підприємства. Для конкурентних переваг I квадранта характерні висока ефективність і низька стійкість. Це можуть бути короткострокові конкурентні переваги, можливо дорогі, однак такі, що швидко можуть бути скопійовані конкурентами (унікальні матеріали й сировина, нове обладнання й т. п.). Завданням підприємства є застосування стратегії підтримки даних конкурентних переваг шляхом переведення їх в II та III квадранти. Розвиток конкурентної переваги можливий або шляхом посилення його патентами на використання, або зниження власних витрат на його формування (знижки постачальників), або організація обмеженого доступу до придбання такої конкурентної переваги конкурентами. Конкурентні переваги, по-

зиційовані у II, III та VI квадрантах, приносять підприємству максимум прибутку, на ці КП має бути спрямовано дії з їх підтримки. З цією метою необхідно проводити моніторинг динаміки конкурентних переваг для того, щоб не пропустити моменту спаду на ЖЦКП, і постійно підсилювати й підкріплювати такі конкурентні переваги. Конкурентні переваги, що позиційовані в IV, VII та VIII квадрантах, характеризуються низьким рівнем ефективності та стійкості. Одним з варіантів пропонованої для цього випадку стратегії є виведення конкурентних переваг із системи ключових конкурентних переваг підприємства, тому що вони вимагають для розвитку великих витрат і часу, що невигідно для підприємства (найчастіше це конкурентні переваги, що перебувають на стадії спаду). Якщо ж у процесі моніторингу буде виявлено, що конкретна конкурентна перевага є перспективною, необхідно домагатися посилення її ефективності й стійкості за рахунок використання ресурсів стратегічного потенціалу. V квадрант містить конкурентні переваги, що мають середній рівень ефективності та стійкості. Підприємство має підтримувати такі переваги та розвивати їх, щоб вони не потрапили до зони несприятливих відхилень – до IV, VII та VIII квадрантів. Конкурентні переваги IX квадранта мають високу стійкість і низьку ефективність. Це переваги, які потребували великих капітальних витрат і часу на формування, – так звані стратегічні конкурентні переваги високого порядку (наприклад, система менеджменту якості й ін.), однак їх низька ефективність свідчить про недосконаліть управління такими перевагами.

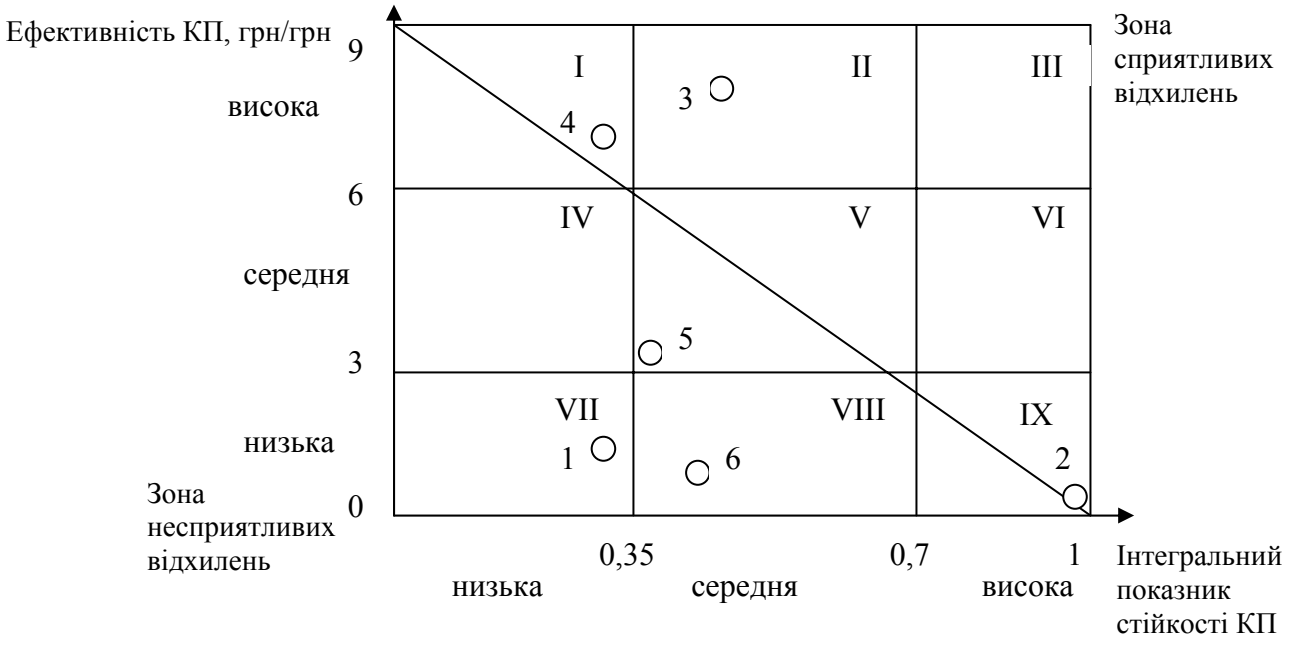


Рис. 4. Позиціювання конкурентних переваг підприємства В за допомогою матриці «Ефективність – стійкість»

На рис. 4 прийнято такі умовні позначення: 1 – поліпшення якості продукції за рахунок введення в експлуатацію вузла управління MN; 2 – поліпшення якості продукції та зменшення відходів за рахунок реалізації інвестиційного проекту – введення в експлуатацію апаратних платформ; 3 – здійснення маркетингових заходів за рахунок проведення виставок, маркетингових досліджень ринку; 4 – підвищення кваліфікації працюючих у цехах; 5 – освоєння нової продукції – станції SI2000 ME; 6 – поліпшення умов праці при впровадженні нової технології, результатом чого є економічний ефект у вигляді річної економії витрат, пов’язаних з виплатою допомоги з тимчасової непрацездатності за рахунок підприємства.

Наведений на рис. 4 приклад позиціювання конкурентних переваг за допомогою даної матриці на прикладі підприємства А дозволяє зробити наступні висновки. Конкурентні переваги (2, 3, 4), що потрапили в зону сприятливих відхилень, становлять перелік ключових конкурентних переваг, на які має бути спрямовано всі зусилля підприємства щодо їх підтримки й розвитку. Зона несприятливих відхилень характеризується низькою ефективністю й стійкістю конкурентних переваг (1, 6), що істотно знижує їх значущість для успішного функціонування підприємства. Середню позицію займає перевага «5». Найбільш привабливими для підприємства є переваги, що позиційовані у другому квадранті (5), які необхідно підтримувати й розвивати.

Провідну роль у виявленні й формуванні конкурентних переваг відіграє встановлення причин вчинків суб'єктів ринку – споживачів, постачальників і конкурентів. Тому підтримка й розвиток цих переваг мають у першу чергу базуватися на моніторингу зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства. Аналіз такої інформації дозволить підприємству прогнозувати поведінку суб'єктів ринку, що дасть можливість розробити заходи щодо підтримки стійкості переваг.

Не менш важливим є систематичність і планомірність проведення намічених заходів щодо реалізації конкурентних переваг із чітко встановленими строками контролю для кожного підрозділу, що бере участь у виконанні робіт. Контроль діяльності підприємства зі впровадження конкурентної переваги особливо важливий для зміцнення конкурентних позицій. Ціль контролю – вчасно надати інформацію для аналізу динаміки конкурентної переваги, визначити, чи досягаються намічені цілі, своєчасно вживати необхідні попереджувальні або коригувальні заходи.

Для проведення ефективного контролю керівництву підприємства слід вирішити, коли будуть проводитися перевірки, у якій формі й хто буде брати в них участь. Важливо, щоб контроль здійснювався систематично, що дозволяє оновлювати базу даних для маркетингового аналізу.

Із часом змінюються потреби споживачів, стратегії конкурентів, ринкові тенденції, найбільш значущі фактори внутрішнього та зовнішнього середовища (визначені за результатами застосування SWOT-аналізу), позиції торговельних марок. Оновлюючи базу даних, керівництво буде мати корисну інформацію про зміни й зможе прийняти ефективні управлінські рішення щодо підтримки й розвитку конкурентних переваг, а також про можливість формування нових.

Тривалість існування конкурентної переваги залежить від того, скільки часу буде потрібно суперникові, щоб скоротити конкурентний розрив. Для забезпечення більш тривалого періоду успіху конкретної переваги необхідно проводити стратегічні наступальні дії. Наприклад, підприємство може вести наступальні дії на сильні сторони конкурента, здійснюючи аналогічну рекламну кампанію, освоюючи або нарощуючи випуск нових товарів, які можуть замінити товари конкурентів і т. ін. І навпаки, знаючи слабкі сторони суперників, можна приділяти особливу увагу споживачам, яких конкурент не має можливості обслуговувати або робить це недостатньо кваліфіковано.

Одним з методів підтримки конкурентних переваг є створення перешкод або встановлення вхідних бар'єрів для ведення наступальних дій конкурентом. Наприклад, можна підписати з дилерами й дистриб'юторами ексклюзивні договори, для того щоб відтіснити конкурентів від цих мереж розподілу.

Істотним резервом підвищення стійкості конкурентних переваг підприємства є податкове планування, тобто вибір найбільш доцільної з урахуванням норм чинного законодавства податкової політики підприємства, що дає змогу зменшити непродуктивні витрати та за ра-

хунок цього створити додаткові джерела фінансування розвитку або створення інших конкурентних переваг.

Одним із заходів підтримки й посилення екологічних конкурентних переваг є вивчення й розробка нових способів утилізації відходів та застарілих товарів, що були у користуванні, як з технологічної, так і з організаційної точок зору. Способи утилізації, не забруднюючі навколишнє середовище, безсумнівно, підвищують соціальну відповідальність підприємства.

Для підтримки маркетингових, соціально-психологічних і управлінських конкурентних переваг необхідно впроваджувати маркетинг партнерських відносин. Останній покликаний встановлювати, підтримувати й розширювати відносини з покупцями й іншими партнерами на взаємовигідній основі. Партнерські взаємини сприяють забезпеченню прихильності, лояльності споживача до товарної марки й виробника, що в остаточному підсумку позначається на тривалості конкурентної переваги.

Методи, спрямовані на посилення конкурентних переваг, звичайно пов'язані з додатковим вкладенням капіталу або в удосконалювання переваги, або у проведення найбільш агресивних чи неординарних маркетингових заходів.

Серед методів підтримки й посилення конкурентних переваг, пов'язаних із внутрішньовиробничими факторами, слід зазначити: відпрацьовування технологій і процедур прийняття зважених стратегічних рішень; формування методології й процедур формування системи інформації, її обробки й обміну між структурними підрозділами підприємства.

Слід враховувати, що для успішної конкуренції на ринку підприємство має приділяти підвищену увагу персоналу як основній цінності. Необхідно створювати ефективну систему матеріального й морального заохочення для того, щоб до інноваційної діяльності залучити якнайбільше робітників підприємства. Потрібна організація постійно діючої системи підвищення кваліфікації персоналу.

При наявності кваліфікованих робітників підприємство може без додаткових витрат створити певні переваги за рахунок впровадження обґрунтованого податкового планування й розробки раціональної амортизаційної політики, цілком використовуючи можливі переваги, що містяться в чинному законодавстві.

ВИСНОВКИ

Запропонований методичний підхід до оцінки та організації роботи щодо підтримки та розвитку конкурентних переваг підприємства дозволяє підвищити обґрунтованість формування конкурентної стратегії та забезпечити сталий розвиток підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бєлєнький П. Ю., Мікула Н. А., Матвєєв Є. Е. Конкурентність на транскордонних ринках.– Львів: Ін-т регіон. досліджень НАН України, 2005.– 214 с.

2. Конкурентоспроможність національної економіки / За ред. д-ра екон. наук Б. Є. Кваснюка.– К.: Фенікс, 2005.– 582 с.

3. Організаційно-економічні механізми посилення конкурентоспроможності регіону (методичні рекомендації) / Відп. ред. П. Ю. Бєлєнький.– Львів: Ін-т регіон. досліджень НАН України, 2006.– 39 с.

4. Портер М. Е. Конкуренция: Учеб. пособ. / Пер. с англ. под ред. Я. В. Заблоцкого.– М.: ИД «Вильямс», 2000.– 495 с.

5. Щеглюк С. Д., Бережна І. В. Інноваційні кластери як чинники підвищення конкурентоспроможності регіону // Зб. наук. праць «Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Конкурентний потенціал і європейська інтеграція (регіональні аспекти)». Львів: НАН України, Ін-т регіон. досліджень, 2006.– Вип. 1 (57).– С. 89-97.

6. Экономическая стратегия фирмы: Учеб. пособ. / Под ред. А. П. Градова.– 2-е изд., испр. и доп.– СПб.: Спец. лит., 1999.– 589 с.

УДК 336.14

Ковалев В.Н., Атаева Е.А., Фролов В.А.

ПРОБЛЕМЫ ОПТИМИЗАЦИИ СООТНОШЕНИЯ ТЕМПОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Известно, что в разных экономических формациях вопросу соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы уделялось повышенное внимание. И это понятно. В условиях социалистического производства указанный показатель считался источником общественных накоплений. В условиях рыночного производства он выполняет ту же функцию.

Обычно при оценке эффективности соотношения предпочтение отдается преимущественному росту производительности труда над ростом заработной платы. Но в условиях социальной ориентации развития экономики регионов возникает вопрос правомерности такого подхода. Да и не единичны факты, когда на многих предприятиях наблюдается преимущественный рост заработной платы по сравнению с ростом производительности труда. Поэтому возникает необходимость разработки методов оптимизации уровня этого соотношения, так как существующий методический подход не позволяет это делать в полной мере. Нужны методы количественной оценки темпов роста производительности труда и заработной платы, которые позволяли бы устанавливать экономически обоснованную и социально оправданную величину соотношения темпов роста этих показателей.

Вполне естественно, что уровень этого показателя на разных этапах хозяйственного развития регионов не может быть постоянным, а будет изменяться в зависимости от изменения социально-экономических условий и финансовых возможностей субъекта хозяйствования. Поэтому важно оптимизировать этот показатель, который можно было бы рассматривать как норматив, эталон, предел, к которому следует стремиться или экономически оценивать сложившийся уровень соотношения с позиций воспроизводственной и стимулирующей функции заработной платы.

Вопросу анализа и оценки соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы посвящен ряд работ известных экономистов. Среди них труды таких ученых, работающих в области экономики труда и социально-трудовых отношений, как Л.А. Костин, Д.П. Богиня [1], Н. Восколович [2], Б.М. Генкин [3], С.Х. Гурьянов [4], Ю.П. Кокин, М.Н. Ким и др. Однако, в этих и других работах [5-13] либо раскрываются общие положения о методах анализа соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы, либо рассматриваются постановочные вопросы, либо предлагаются методы расчетов соотношения темпов роста выработки и номинальной заработной платы. При этом не учитывается влияние на указанное соотношение индекса изменения цен на потребительские товары. То есть во внимание не принимается реальная заработная плата.

В известных и применяемых методах оценки соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы не учитываются факторы, позволяющих оптимизировать уровень соотношения анализируемых показателей. Задача установления оптимального значения соотношения не решается.

Целью статьи является разработка методов оптимизации показателя соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы, который бы в существующих производственных и социально-экономических условиях служил эталоном для сравнения и оценки экономических и социальных результатов и путей решения проблемы.

Исследования, проводимые нами в последние годы на базе данных Донецкого региона и отдельных его предприятий, показали, что в большинстве случаев темпы роста производительности труда опережали темпы роста номинальной заработной платы. И это в экономиче-

ской литературе и практике оценивается как положительный факт и наоборот, превышение темпов роста заработной платы над производительностью труда расценивается как отрицательное явление в экономике.

На первый взгляд это правильная точка зрения. Но при более детальном рассмотрении вырисовывается ряд проблемных вопросов, которые не учитываются при поверхностном рассмотрении экономической сущности анализируемого показателя, а именно:

а) какой уровень заработной платы должен учитываться при оценке темпов роста: номинальной или реальной заработной платы;

б) всегда ли в сложившихся экономических условиях эффективным будет преимущественный рост производительности труда над ростом заработной платы;

в) каким образом сложившееся соотношение соответствует социальному характеру экономической политики государства или конкретного субъекта хозяйствования;

г) и наконец – главный вопрос: какую количественную определенность должно иметь оптимальное (нормативное) соотношение, которое может рассматриваться как эталон, к которому должно стремиться общество в решении вопроса о справедливой оплате.

Таким образом, для решения поставленной проблемы должен быть найден критерий. По нашему убеждению, таким критерием можно считать: общественную экономичность и социальную удовлетворенность работающих.

Общественная экономичность всегда будет обеспечиваться преимущественным ростом производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы. Социальная удовлетворенность свой отсчет должна начинать с момента установления государством минимальной заработной платы на уровне цены рабочей силы с учетом индекса роста цен на потребительские товары. Следовательно, в расчет соотношения темпов роста заработной платы должна приниматься не номинальная, а реальная заработная плата. Для расчета роста ее уровня ($\Delta I_{рз}$) применима следующая формула:

$$\Delta I_{рз}=\frac{I_{рнз}}{I_{рпц}}, \qquad (1)$$

где $I_{рнз}$ – индекс роста номинальной заработной платы;

$I_{рпц}$ – индекс роста потребительских цен.

По опыту зарубежных стран социальная удовлетворенность характеризуется долей заработной платы во внутреннем валовом продукте, где она составляет 50-70%.

Такой высокий удельный вес заработка в стоимости выпускаемой продукции обеспечивает и высокую покупательную способность населения, что позволяет увеличивать инвестиции в производство и сферу обслуживания населения, инфраструктуру. А это и есть показатель социальной удовлетворенности.

Отсюда, оптимальную (нормативную) величину темпов роста заработной платы на один процент роста производительности труда ($I_{сзп}$) можно определить по следующей предлагаемой формуле:

$$I_{сзп}=\frac{I_{нз}/I_{пц}\times\left[\left(I_{ндз}-I_{фдз}/100\right)+1\right]}{I_{пт}\times\left(1+\frac{\Delta ПТ}{100}\right)}, \qquad (2)$$

где $I_{сзп}$ – индекс соотношения прироста средней реальной заработной платы к приросту производительности труда, %;

$I_{нз}$ – индекс, выражающий изменение уровня номинальной заработной платы;

$I_{ндз}$ – нормативная величина доли заработной платы во внутреннем валовом продукте (на уровне развитых зарубежных стран, %);

$I_{фдз}$ – фактическая величина доли заработной платы во внутреннем валовом продукте, %;

$I_{пт}$ – индекс фактически достигнутого уровня производительности труда по сравнению с предшествующим периодом;

$I_{пц}$ – индекс потребительских цен;

ΔПТ – прирост производительности труда за счет использования выявленных ее резервов (устранения нерациональных затрат рабочего времени и др.), %.

Полученное по формуле (2) значение можно считать оптимальным при последовательном повышении заработной платы до уровня цены рабочей силы. Вполне понятно, что для осуществления этих мер нужны определенные условия. К ним можно отнести:

1. Достаточные материальные и денежные ресурсы, которые могут накапливаться постепенно.
2. Выявление и использование резервов дальнейшего роста производительности труда на разных уровнях управления экономикой.
3. Создание в составе Кабинета Министров страны структуры, которая изучала бы условия и отслеживала реализацию программы повышения уровня жизни и совокупного дохода семей.
4. Должны учитываться при оптимизации соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы также другие виды доходов.
5. Должно учитываться также то, что резкое повышение заработной платы может вызвать адекватное повышение цен. В этом случае при оценке продукции в новых ценах может быть представлен искаженный объем возросшего внутреннего валового продукта, а, следовательно, и роста производительности труда. Как следствие, изменится соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы.

Изучение соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда в промышленности Донецкого региона в период 2004-2006 гг. позволило установить следующую динамику анализируемых показателей:

Показатели	Уровень показателей по годам		
	2004	2005	2006
1. Индекс, выражающий изменение уровня номинальной заработной платы ($I_{нз}$)…….	1,000	1,359	1,156
2. Нормативная величина доли заработной платы во внутреннем валовом продукте (на уровне развитых зарубежных стран), ($I_{ндз}$), %.....	50,000	50,000	50,000
3. Фактическая величина доли заработной платы во внутреннем валовом продукте ($I_{фдз}$), %.....	18,300	23,600	27,700
4. Индекс фактически достигнутого уровня производительности труда по сравнению с предшествующим периодом ($I_{пт}$)……..	1,000	1,049	1,064
5. Индекс потребительских цен ($I_{пц}$)……	1,000	1,119	1,121
6. Прирост производительности труда за счет использования выявленных ее резервов (устранения нерациональных затрат рабочего времени и др.), (ΔПТ), %.....	15,300	15,700	15,800

Исходя из приведенных данных, можно установить нормативное соотношение роста реальной заработной платы на один процент роста производительности труда по годам:

$$I_{зп}2005=\frac{1{,}359/1{,}119\times\left[(50-23{,}6)/100+1\right]}{1{,}049\times\left(1+\frac{15{,}7}{100}\right)}=1{,}00\,,$$

$$I_{зп}2006=\frac{1{,}156/1{,}121\times\left[(50-27{,}7)/100+1\right]}{1{,}064\times\left(1+\frac{15{,}8}{100}\right)}=1{,}23\,.$$

При этом фактическое соотношение темпов роста анализируемых показателей составило:

1. В 2005г. реальной заработной платы и производительности труда:

$$I_{сзп}=\frac{1,359/1,119}{1,049}=1,15;$$

номинальной заработной платы и производительности труда:

$$I_{сзп}=\frac{1,359}{1,049}=1,296.$$

2. В 2006г. реальной заработной платы и производительности труда:

$$I_{сзп}=\frac{1,156/1,121}{1,064}=0,969;$$

номинальной заработной платы и производительности труда:

$$I_{сзп}=\frac{1,156}{1,064}=1,0864.$$

Для наглядности сопоставления сведем полученные результаты в табл. 1.

Таблица 1

Результаты расчетов эталонного и фактического соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда в промышленности Донецкой области в 2005-2006гг.

Показатели	Уровень показателей по годам	
	2005	2006
1. Эталонное значение соотношения: 1.1 Роста реальной заработной платы на один процент роста производительности труда	1,00	1,23
2. Фактическое значение соотношения: 2.1 Роста реальной заработной платы на один процент роста производительности труда; 2.2 Роста номинальной заработной платы на один процент роста производительности труда	1,15 1,296	0,969 1,086

Таким образом, в результате изменения, факторы, влияющие на производственные и социальные условия развития региона, определили отклонения по годам фактического и эталонного соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда. А именно, в 2005г. фактический рост реальной зарплаты, тем более номинальной, превысил эталонный предел роста на один процент производительности труда соответственно на 15 и 29,6%.

В 2006г. фактический уровень анализируемого показателя с учетом изменения реальной заработной платы был ниже эталонного значения на 21,2% (0,969/1,23×100-100), с учетом изменения номинальной заработной платы – на 11,7% ниже эталонного значения (1,0864/1,23×100-100).

Изменение компонентов формулы (2) неодинаково влияет на изменение эталонного значения соотношения. Так, используя данные за 2006г., если задаться условием, что при росте одного из показателей на 20% и неизменном уровне остальных показателей, будут получены следующие значения эталонного соотношения темпов роста производительности труда и реальной заработной платы:

1. При росте потребительских цен:

$$I_{сзп}=\frac{1,156/(1,21\times1,2)\times\left[(50-27,7)/100+1\right]}{1,064\times\left(1+\frac{15,8}{100}\right)}=1,066.$$

2. При увеличении фактической доли заработной платы в внутреннем валовом продукте:

$$I_{сзп}=\frac{1,156/1,21\times\left[(50-27,7\times1,2)/100+1\right]}{1,064\times\left(1+\frac{15,8}{100}\right)}=0,90535.$$

3. При дополнительном росте производительности труда:

$$I_{сзп} = \frac{1{,}156/1{,}21\times\left[(50-27{,}7)/100+1\right]}{1{,}064\times\left(1+\frac{15{,}8}{100}\right)\times 1{,}2} = 0{,}79025 .$$

Следовательно, эталонное значение соотношения роста реальной заработной платы на один процент роста производительности труда может служить критерием оценки проводимой социальной политики и ее эффективности. При этом установленные параметры нужны при корректировании региональных программ экономического и социального развития.

ВЫВОДЫ

Соотношение темпов роста производительности труда и реальной заработной платы является важным показателем, характеризующим эффективность производства и социальную направленность экономического развития регионов. Но известные методы его оценки нуждаются в совершенствовании. Прежде всего, целесообразно использовать для оценки не уровень номинальной, а реальной заработной платы, которая учитывает влияние индекса потребительских цен. Кроме того, для сравнительного анализа полезно устанавливать оптимальное (эталонное) значение соотношения. Поэтому целесообразна разработка методов его определения. Предложенная в данной работе методика оптимизации соотношения учитывает такие факторы, как изменение номинальной заработной платы, индекса потребительских цен, нормативной доли зарплаты во внутреннем валовом продукте и его фактического уровня, фактического уровня производительности труда и резервов ее роста.

Такой подход важен для решения задач рыночного производства, проведения социальной политики и ее оценки.

Дальнейшим направлением исследований по проблеме является разработка методологических положений определения параметров и условий повышения номинальной и реальной заработной платы до уровня стоимости рабочей силы, ее дифференциации и обеспечения эффективности использования соответствующих фондов. Важно также устанавливать связь фондов оплаты труда с другими видами доходов работающих.

ЛИТЕРАТУРА

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А., Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання – Прес, 2000. – 313с.

2. Восколович Н. Формирование цены рабочей силы на рынке труда переходного периода // Человек и труд, 2000. - №1 – с.84-87.

3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М.: Группа НОРМА – ИНФРА, 1998.- 384с.

4. Гурьянов С.Х., Поляков И.А., Ремизов К.С. Справочник экономиста по труду. – М.: Экономика, 2002. – 264с.

5. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление // Учебное пособие. – Харьков: ХНУ им. В.Н. Каразина, 2003. – 250с.

6. Политика доходов и заработной платы: Учебник / А.Н. Ананьев, Л.Н.Лыкова, И.В. Ильин и др. Под ред. П.В. Савченко, Ю.П. Кокина. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: Экономист, 2004. – 525с.

7. Праця Донецької області за 2006 рік // Статистичний збірник №9/182. – Донецьк: Облстат, 2007. – 300с.

8. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: Монографія / Н.Д. Лук`янченко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шамілева та ін. / МОН України. Донецький національний ун-т; НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2004. – 340с.

9. Статистичний щорічник Донецької області за 2005 рік. – Донецьк: Облстат, 2006. – 403с.

10. Статистичний щорічник Донецької області за 2006 рік. – Донецьк: Облстат, 2007. – 395с.

11. Управление трудовыми ресурсами: Справ. пособие // Э.Р.Саруханов и др.; Под общ. ред. Л.А. Костина. – М.: Экономика, 1987. – 343с.

12. Экономика труда: Учебник // Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П.Кокина. – М.: Юрист, 2002.- 592с.

13. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / За ред.. В.М. Ковальова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256с.

УДК 332.12

Ковалевская О.С.

ПРИМЕНЕНИЕ КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Современное состояние развития мировой экономики с каждым годом повышает уровень конкуренции. В связи с этим существует проблема повышения экономического развития территорий на всех уровнях государственного управления. Поскольку Украина имеет огромный экономический потенциал для развития, необходимость формирования и развития конкурентоспособной национальной экономики является очевидной. Существует большое количество различных теорий формирования и развития конкурентоспособности. Но, как показывает практика развития наиболее успешных фирм и преуспевающих экономических систем, одной из эффективных форм экономического развития является теория кластерного механизма.

Проблемой разработки и применения методов повышения конкурентоспособности на территории Украины занимается много отечественных ученых. Но лишь небольшая доля теоретических предложений находит отражение на практике. Основные положения кластерного подхода изложены в работах зарубежных ученых, прежде всего, таких как А.Маршалл, М.Портер. Применение кластерного подхода в развитии экономических систем находит широкое отражение в работах М.Войнаренко, С.Соколенко, Ж.Мингалева, А.Миграняна, Н.Прохорова, С.Ткачева, Т.Цихан [1,2]. Украинский экономист М.Войнаренко предлагает идею возрождения производства на региональном уровне через формирование кластеров на разных локализованных уровнях [3].

Целью статьи является анализ основных положений теории кластерного подхода на основе научных работ как отечественных, так и зарубежных ученых для выявления основных проблем, связанных с применением данного подхода на территории Украины.

В настоящее время в экономической литературе существует достаточно большое количество определений кластера:

- группа географически соседствующих взаимосвязанных компаний и связанных с ними организаций, действующих в определенной сфере и характеризующихся общностью деятельности и взаимодополняющих друг друга [1, с.207];
- группа близких, географически взаимосвязанных компаний и сотрудничающих с ними организаций, совместно действующих в определенном виде бизнеса и характеризующихся общностью направлений деятельности и взаимодополнений друг друга [2, с.59];
- территориально-отраслевое добровольное объединение предприятий, которые тесно взаимодействуют с научными организациями и органами местной власти, с целью повышения конкурентоспособности собственной продукции и экономического роста региона [3, с.31];
- индустриальный комплекс, сформированный на базе территориальной концентрации сетей специализированных поставщиков, основных производителей и потребителей, связанных технологической цепочкой, и выступающий альтернативой секторальному подходу [4, с.97];
- географически локализованная совокупность инновационно активных субъектов экономической деятельности с мотивированными и устойчивыми кооперационными отношениями, которые образуют непрерывную синергетическую систему получения, освоения в производстве, промышленного производства и реализации рыночного продукта в отдельном отраслевом сегменте [5, с.28].

Американский ученый Майкл Портер в своей книге «Конкуренция» изложил основные исторические и интеллектуальные предпосылки возникновения теории кластеров. Так, возможность формирования кластеров существовала длительное время. Географическая концентрация объединений и компаний в определенных отраслях существовала на протяжении столетий. Тем не менее роль кластеров была достаточно ограниченной. Однако по мере развития конкурентной борьбы и усложнения современной экономики ширина и глубина кластерными образованиями возрастала. Глобализация, наряду с расширением знаний о рисках, сильно изменила роль кластеров и конкуренции. Интеллектуальные предпосылки теории кластеров прослеживаются более века назад в работах Альфреда Маршала. Идея о том, что успехи национальной экономики зависят, в конечном счете, от развития локальной концентрации специализированных отраслей была освящена в работе «Принципы экономической теории». Он впервые исследовал синергетический эффект, достигаемый при объединении и повышении специализации предприятий.

В статье Н. Прохоровой «Кластеры национальной экономики» была предложена возможная структура кластера, которая имеет характерные особенности:

- наличие крупного предприятия-лидера, определяющего долговременную хозяйственную, инновационную и иную ориентацию кластера;
- территориальная локализация основной массы предприятия – участников кластера;
- устойчивые хозяйственные связи между предприятиями;
- долговременная координация взаимодействия участников системы в рамках основных систем управления, производственных программ, инновационных процессов; контроля качества и пр [6, с.2-3].

Как отмечают Ж.Мингалева и С. Ткачева, отличительной особенностью кластера является его возникновение при наличии следующих положительных эффектов:

- эффекта масштаба;
- эффекта охвата;
- эффекта синергии [4, с.100].

Таким образом, основными элементами кластера являются:

- предприятие-лидер;
- совокупность предприятий, связанных по горизонтали и вертикали с предприятием-лидером;
- связи между предприятиями.

На рис. 1 представлена структура кластера, которая наиболее наглядным образом отражает все основные его элементы.

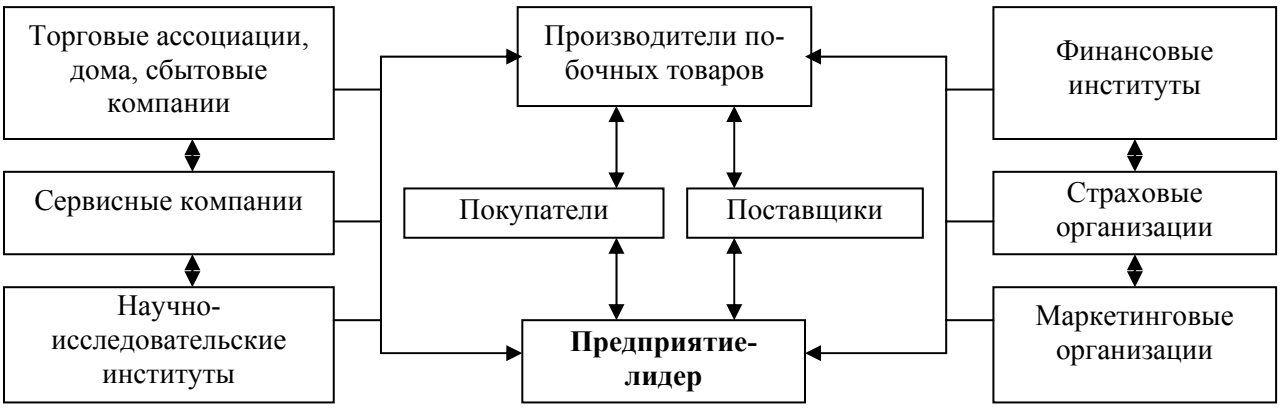


Рис. 1. Предлагаемая структура кластера

В связи с тем, что каждый кластер имеет свои особенности, иллюстрируемая схема не может включать все компоненты, из которых состоит соответствующий кластер, она иллюстрирует его важные свойства [1, с.209]. Кластер взаимодействует с государством и различными институтами. На рисунке 2 представлены структуры, взаимодействующие с кластером [6, с.2].

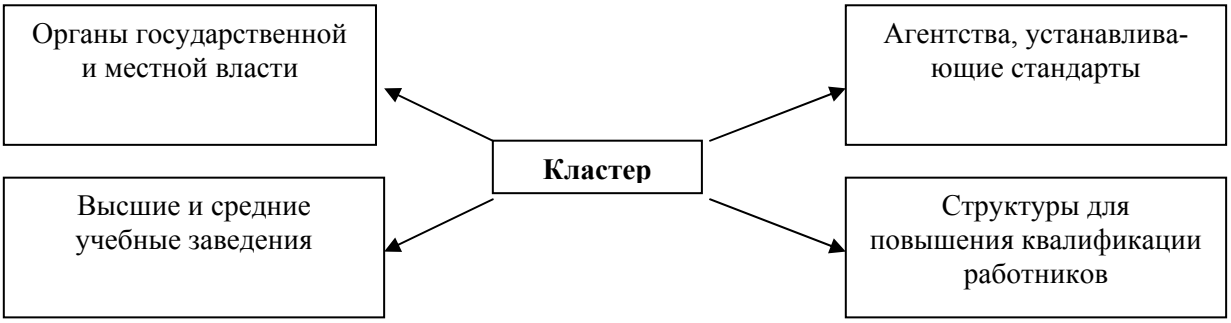


Рис. 2. Структуры, взаимодействующие с кластером

Согласно М. Портеру кластеры имеют жизненный цикл, который состоит из следующих стадий:

- рождение – кластеры находятся на начальном этапе развития;
- эволюция – стадия формирования и развития кластера, который постепенно становится устойчивым и в конечном итоге не имеет потенциала к дальнейшему развитию;
- упадок – стадия, при которой кластер теряет свою конкурентоспособность.

В принципе, кластеры могут оставаться конкурентоспособными в течение столетий, а те из них, которые достигают наибольших успехов, процветают, по меньшей мере, в течение десятилетий. Однако точно так же, как не гарантируется развитие кластера, нет никакой гарантии в отношении сохранения им конкурентоспособности [1, с.251].

В связи с тем, что кластеры варьируются по своим размерам, широте охвата и уровню развития, аналитики разработали систему рейтинга кластеров по различным категориям. Поэтому в методике классифицирования существуют следующие виды кластеров:

- конкурентные кластеры;
- стратегические;
- возникающие;
- потенциальные;
- зрелые;
- стабилизирующие [2, с.166].

Поскольку кластеры можно рассматривать на различных уровнях агрегирования, что определяется сложностью их развития и проведением исследований на макро-, мезо- и микро-уровне, а значит, позволяет более тщательно исследовать возможности и препятствия в их развитии:

- макроуровень (национальный уровень) – рассматриваются связи промышленных групп в экономической структуре, исследуются способы (направления) специализации в национальной рыночной экономике, потребность в инновациях и совершенствовании продуктов и процессов в мега-кластерах;
- мезоуровень (отраслевой или промышленный) – рассматриваются связи на различных стадиях производства схожих конечных продуктов, используется SWOT и отраслевой анализ промышленности, исследуются потребности в инновациях;
- микроуровень (уровень фирмы) – исследуются специализированные поставщики одного или нескольких предприятий, образующих ядро, изучается стратегическое развитие бизнеса, анализ цепочек добавленной стоимости и менеджмент цепочек, развитие проектов по совместной инновационной деятельности [7, с.93].

Как свидетельствует опыт зарубежных стран наиболее активно используемыми уровнями анализа являются мезо- и макро-уровень. Это объясняется самим характером кластера, а также методологией сбора статистической информации [7, с.93].

Одним из главных элементов, который взаимодействует с кластером, является правительство. Роль правительства в экономике состоит в разработке и внедрении положительной, четкой и долгосрочной экономической программы развития страны на всех уровнях агрегирования. Основное направление его деятельности в экономике состоит в повышении общей производительности на уровне микроэкономики посредством повышения эффективности и качества общецелевых вложений в виды деятельности. При ориентации на кластерный подход к развитию экономики правительство обязано усиливать разрастание имеющихся и возникающих кластеров и способствовать этому разрастанию, а не пытаться создавать совершенно новые кластеры [1, с.255].

ВЫВОДЫ

Анализ научных работ зарубежных и отечественных ученых позволяет сделать следующие выводы:

- кластер – это способ представления национальной экономики на разных уровнях агрегирования, посредством которого повышается конкурентоспособность страны;
- в зависимости от вида деятельности в данном кластере, его компоненты могут изменяться; при этом сохраняется наличие основных элементов: предприятия-лидера предприятий, взаимодействующих с предприятием-лидером, взаимодействие с институтами, которые не входят в кластер;
- кластеры имеют жизненный цикл развития, каждая стадия которого может длиться, по меньшей мере, в течение десятилетий;
- формировать кластеры возможно на разных уровнях агрегирования;
- применение кластерного подхода дает ряд преимуществ основное преимущество: повышение конкурентоспособности территорий, регионов.

Анализ научных работ свидетельствует о необходимости более интенсивного развития на Украине кластерного подхода. Необходимо разработать программы по поддержке уже имеющихся и развитию новых кластеров в национальной экономике. Несмотря на наличие разработанных методик выявления и развития кластера, в нашей стране существует проблема пассивной поддержки осуществления данного процесса со стороны правительства. В такой ситуации необходимо разрабатывать программы на уровне предприятий, городов, регионов. Только совместная работа позволит повысить конкурентоспособность страны в целом как внутри государства, так на международном уровне.

ЛИТЕРАТУРА

1. Портер М. Конкуренция.: Пер. с англ..: Уч. Пос. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. - 495с.

2. Соколенко С.И. Производственный системы глобализации: Сети. Альянсы. Партнерства. Кластеры. – К. – 2002. – 645с.

3. Войнаренко М. Концепція кластерів до відродження виробництва на регіональному рівні // Економіст. -2000. -№1. – С.36-39.

4. Мингалева Ж., Ткачева С. Кластеры и формирование структуры региона // Мировая экономика и международные отношения. – 2000 - №5. – С.97-102.

5. Поляков С.Г., Спивак В.И., и др. Принципы формирования высокотехнологичных отраслевых кластеров // Инновации. – 2003. – С.28.

6. Прохорова Н.Г. Кластеры в национальной экономике // Экономика региона. – 2007. - №18 // http://journal.vlsu.ru

7. Цыганкова В.Н. Развитие кластеров на основе национальной инновационной системы // Известия вузов. Машиностроение. – 2007. - №6. – С.89-93

УДК 331.5

Коваленко Г.А., Коваленко В.Е.

ПРИОРИТЕТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОРОДСКОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В СОЗДАНИИ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ОТЕЧЕСТВЕННОГО РЫНКА ТРУДА

Среди социальных служб государственная служба занятости играет одну из важнейших ролей в экономическом развитии Украины. Служба занятости прошла долгий путь становления и совершенствования от системы социальной защиты до системы социального страхования на случай безработицы, от первых методических разработок до ведущих технологий предоставления социальных услуг работодателям и населению. Государственная служба занятости в процессе своей деятельности стремится максимальным образом обеспечивать и развивать людские ресурсы Украины, как основного потенциала экономического и социального прогресса в стране.

Конкурентная экономика базируется на знаниях. Развитые страны в решении проблемы людских ресурсов на первый план выдвигают профессионализм и компетенцию. Правительство Украины в качестве основных приоритетов государства в области развития людских ресурсов на период до 2009 года выдвинуло формирование конкурентных преимуществ национального рынка работы; создание рабочих мест с надлежащими условиями работы и ее оплаты; смягчение количественного и профессионально-квалификационного дисбаланса рабочей силы на локальных и общегосударственных рынках труда за счет изменения числа специалистов и повышения уровня их квалификации; всестороннее поощрение легальной занятости; усовершенствование законодательства о занятости и системы мониторинга рынка труда, стимулирование экономической активности населения [1 - 3].

Учитывая усиление конкуренции на рабочую силу, государственная служба занятости обновляет единую технологию предоставления услуг, которая является составляющей новой стратегии управления процессами на рынке труда [4]. Прежде всего, это расширение информационных и консультационных услуг по привлечению к трудовой деятельности молодежи, которая ищет первую работу, женщин, которые имеют детей и продолжительное время не работали, лиц предпенсионного возраста и с инвалидностью, в том числе, с целью противодействия неурегулированной миграции [5]. Основную работу по этим направлениям проводят городские центры занятости, непосредственно работающие с незанятым населением и работодателями.

Целью статьи является анализ работы некоторых городских центров занятости Донецкой области в направлении социально-экономического развития региона и определение путей повышения конкурентных возможностей рынка труда.

Выполненный анализ динамики безработицы по нескольким городам, в основном Северного Донбасса, в которых промышленное производство является преобладающим, показывает снижение уровня безработицы за три последних года (см. табл. 1). Средний темп снижения уровня безработицы составляет за год 0,3-0,4%. Исключением является г. Дружковка, где основные промышленные предприятия еще работают слабо, а малый бизнес развит недостаточно. В настоящее время на рынке труда в указанных городах, также как и в других регионах, имеет место неоднозначная ситуация, когда с одной стороны наблюдается рост количества вакансий, а с другой – существует проблема их заполнения. Основной причиной возникновения этой проблемы является крайне низкий уровень заработной платы, задолженность по ее выплате, тяжелые условия труда и слабо развитая социальная политика некоторых предприятий. Это и является главным фактором трудовой миграции населения Северного Донбасса, в основном в г.Киев, г.Москву и некоторые другие регионы России [5].

Таблица 1

Динамика зарегистрированных безработных по рассматриваемым ГЦЗ

Наименование города	2005 год		2006 год		2007 год	
	Кол-во безработных, чел.	Уровень безработицы, %	Кол-во безработных, чел.	Уровень безработицы, %	Кол-во безработных, чел.	Уровень безработицы, %
Донецкая обл.	64295	2,3	52915	1,9	44579	1,6
Артемовск	1298	1,9	1288	1,9	1059	1,6
Дружковка	3298	7,2	2537	5,5	2143	4,7
Краматорск	3897	3,1	3621	2,9	2822	2,2
Славянск	2384	2,8	1999	2,3	1387	1,6
Харцызск	1727	2,5	1433	2,1	1131	1,7

Городские центры занятости в последние годы существенно активизировали выполнение посреднических функций между работодателями и теми, кто нуждается в работе. Стабилизация экономики государства и Донецкой области в частности, содействует росту промышленного производства и увеличению спроса на рабочую силу. В результате нагрузка на рабочее место с 2000 по 2007 годы снизилась в среднем в пять раз. Особенно резко снизилась нагрузка на места служащих и места, которые не требуют профессии, специальности (см. рис. 1).

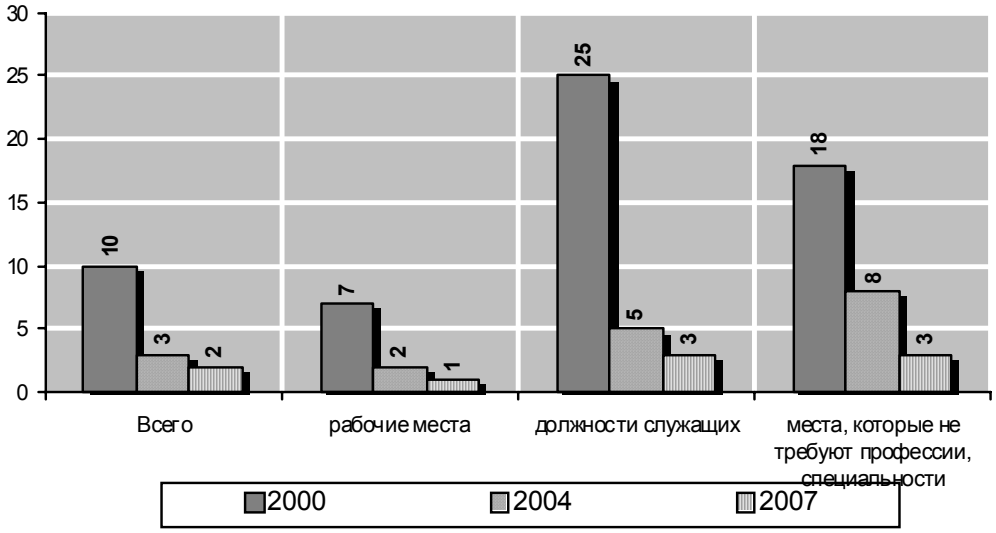


Рис. 1. Загрузка на 1 рабочее место, вакансию, чел.

Без создания надежной системы подготовки кадров, соответствующей потребностям рынка труда, невозможно обеспечить экономическое развитие страны, повышение уровня жизни населения. Сегодня стало распространенным явление, когда выпускники высших и профессионально-технических учебных заведений не могут трудоустроиться, поскольку их профессии не нужны экономике или уровень квалификации не соответствует требованиям работодателя. С другой стороны, в условиях возрождения многих отраслей, работодатели, особенно в крупных промышленных городах, испытывают острую нехватку в кадрах.

Распространено мнение, что на рынке труда имеется переизбыток юристов, экономистов, менеджеров, что система профессионального образования отстает от потребностей работодателей. Отчасти это мнение оправдано, хотя проблема не исчерпывается лишь количественным дисбалансом между спросом на рабочую силу и ее предложением. Работодатели

предъявляют определенные требования не только к направлению и уровню образования, а и к конкретным навыкам и опыту работы претендентов на трудоустройство. Юристы, менеджеры, экономисты всегда будут востребованы, поскольку являются представителями профессий, на которых базируется рыночная экономика, но лишь при условии, что набор знаний и навыков работы, полученных выпускниками учебных заведений, будет соответствовать современным требованиям.

Возрождение промышленности, наблюдаемое в последнее время в рассматриваемых городах Донецкой области, вызывает огромный спрос на инженеров, а также высококвалифицированных представителей рабочих профессий: токарей, слесарей-сборщиков фрезеровщиков и т.д. Молодежь пока неохотно осваивает эти профессии, опираясь на стереотип, что это тяжелая и низкооплачиваемая работа. Но сегодня ситуация меняется: в условиях конкуренции на рынке труда заработная плата во многом определяется потребностью в том или ином виде работ и, конечно же, их качеством. С каждым годом все большее количество людей, желающих избежать безработицы, будет осваивать популярные рабочие профессии. Однако необходимо учитывать – если на государственном уровне не будет четкого понимания того, представители каких профессий, какой квалификации будут востребованы в каждой из отраслей экономики, обучение рабочим профессиям может повторить ситуацию с правоведами и экономистами. При этом необходимо учитывать перспективы трансформации и развития экономики.

В течение десятилетий в формировании государственного заказа на подготовку кадров практически не участвовали работодатели, не были задействованы отраслевые министерства и ведомства. Работодатели и учебные заведения пока еще не стали полноценными социальными партнерами, которые сообща смогут решить вопрос качественной подготовки рабочих и специалистов. Работа по согласованию учебно-плановой документации с работодателями с целью отражения их требований к содержанию теоретического и практического обучения уже начата, но часто все еще носит формальный характер. Необходимо также учитывать, что повышение качества подготовки кадров с учетом максимального удовлетворения соответствующих требований работодателей должно сопровождаться решением вопроса регулирования оплаты труда с учетом адекватной дифференциации в соответствии с качественными характеристиками рабочей силы. В течение многих лет конкурентоспособность Украины обеспечивалась, прежде всего, дешевой рабочей силой. Если проанализировать успех стран, осуществивших прорыв в своем экономическом развитии, то можно сделать вывод, что это не страны, имеющие в избытке природные ресурсы – газ и нефть, а те, которые сделали ставку на высококвалифицированную, здоровую рабочую силу – Германия, Япония, Финляндия, Южная Корея. Следовательно, только политика социальных приоритетов может обеспечить конкурентные преимущества отечественного рынка труда и остановить миграцию. Кроме того, в условиях рыночной экономики предприятия имеют разные возможности в применении новых технологий, оборудования. Поэтому именно работодатели как заказчики кадров, должны формировать свои требования к качеству подготовки работников, в т.ч. к содержанию профессионального обучения.

Главной целью профессионального обучения безработных на базе городских центров занятости является повышение уровня конкурентоспособности кандидата на трудоустройство, а главным фактором восстановления и сохранения трудового потенциала - качество профессионального обучения. Осуществление мероприятий по повышению качества профессиональной подготовки кадров будет нуждаться в урегулировании отношений между учебными заведениями и работодателями в сфере формирования качественной рабочей силы; определении механизма поощрения участия работодателей в создании условий для профессиональной подготовки кадров соответственно требованиям современного производства, в частности, предоставлении возможности прохождения производственного обучения и производственной практики, передача образцов техники, оборудования, сырья. Динамика подготовки и

повышения квалификации кадров в 2006 году по исследуемым городам Донецкой области через центры занятости приведена в табл. 2.

Таблица 2

Подготовка и повышение квалификации кадров, чел.

Наименование города	Обучены новым профессиям		Повысили квалификацию	
	Всего	в т.ч. женщины	Всего	в т.ч. женщины
Донецкая обл.	10 318	2494	29 647	12 199
Артемовск	3151	966	3145	1182
Дружковка	513	111	1383	577
Краматорск	2275	487	11994	4227
Славянск	1086	280	2920	982
Харцызск	2055	658	5027	1462

Особое внимание при повышении эффективности трудоустройства незанятого населения в городских центрах занятости должно уделяться эффективному взаимодействию с работодателями. Работодателям следует предлагать подготовку необходимых специалистов по индивидуальным программам, модульным технологиям, путем стажировки непосредственно на предприятиях. К сожалению, из-за выше указанных проблем, люди, прошедшие обучение и получившие профессиональный опыт, нередко уезжают искать лучшую оплату труда за пределами названных городов. Таким образом, создать конкурентный рынок труда можно лишь путем повышения стоимости рабочей силы и восстановления престижа рабочих профессий. В настоящее время приходится констатировать перепроизводство специалистов с высшим образованием на фоне недостачи рабочих рук.

ВЫВОДЫ

Социальный диалог по проблемам рынка труда, в том числе по улучшению системы подготовки кадров, должен быть постоянным, подходы к формированию соответствующей политики должны быть гибкими, оперативно реагирующими на конкретные политические и экономические изменения. Создание надежной системы качественного и профессионального образования в условиях построения социально ориентированной экономики должно стать способом повышения как материального, так и духовного благосостояния населения, способствовать формированию конкурентоспособной национальной рабочей силы, гарантировать квалифицированным специалистам право на достойный труд и заработную плату, на приобретение высокого статуса в обществе.

Городские центры занятости в основу своей дальнейшей деятельности должны поставить три приоритета: приоритетность интересов и потребностей клиентов; сотрудничество клиента и службы занятости как наиболее эффективный и короткий путь к трудоустройству; приоритетность услуг городского центра занятости, связанных с поиском и подбором работы для безработных, перед другими видами услуг.

ЛИТЕРАТУРА

1 Закон України «Про зайнятость населення», Відомості Верховної Ради, 1991, №14, ст.170, введено в дію Постановою ВР №804-XII від 01.03.91, ВВР, 1991, №14 ст.171.

2 Галицкий В. Пріоритети ДСЗ // Роботодавець. – 2007. - №8. – С. 20-21

3 Коваленко Г.А., Ермольченко О.А., Коваленко В.Е. Современная ситуация на рынке труда и ее связь с экономическими преобразованиями // Придніпровський науковий вісник. Донбаський випуск. Матеріали міжнародної науково-технічної конференції «Проблеми і практика управління в економічних системах». – Дніпропетровськ, 1998. - №108 (175). – С. 27 – 28

4 Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л. та ін. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України. К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2000.- 300 с.

5 Фокас Л. Українське «ноу-хау» // Роботодавець. – 2007. - №10. – С. 30-31

УДК 65.011

Козаченко Г.В.

ДЕЗОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ: СУТНІСТЬ ТА ХАРАКТЕРИСТИКИ

Управлінню будь-яким підприємством завжди властиві певні негаразди, недоліки, наявність яких надає підставу говорити про дезорганізацію управління. Наявність дезорганізаційних явищ в управлінні підприємством означає, що реальна модель системи управління підприємством відрізняється від її ідеальної моделі, якою передбачається повний порядок на підприємстві. Інша справа – масштаб, розповсюдженість, характер, глибина та локалізація цих негараздів, недоліків, тобто масштаб відхиляння реальної моделі системи управління підприємством від її ідеальної моделі. При цьому порядок розглядається як міра взаємовідносин між встановленими правилами та соціокультурними нормами, між планованим та спонтанним, яка забезпечує життєдіяльність системи [1,2]. Необхідна та достатня міра таких взаємовідносин забезпечує також таке виконання системою тих функцій, сукупність яких визначає її призначення, що зумовлює пряму логіку поведінки системи, тобто конструктивну поведінку у відповідності з метою призначення системи.

Дезорганізація як явище завжди властива діяльності підприємства. А.І. Пригожин розглядає дезорганізацію як порушення правил порядку, що є похідним від організації. Це порушення, у свою чергу, зумовлено порушенням якості взаємодії між елементами підприємства, що розглядається як відкрита система [3]. Причиною порушення якості взаємодії між елементами системи «підприємство» слід вважати, перш за все, неякісну реалізацією функції організації.

Прояви дезорганізації управління підприємством є різноманітними: невиконання, неповне або несвоєчасне виконання прийнятих управлінських рішень; відсутність інформації або спотворене уявлення про реальний стан речей у керованій підсистемі, тобто на верхніх рівнях ієрархії управління; прийняття управлінських рішень на верхніх рівнях ієрархії управління на базі невірної, спотвореної або неповної інформації, причому посадові особи, що приймали рішення, навіть не підозрюють про таку якість інформації і перебувають в упевненості, що інформація є такою, що відповідає їх вимогам. Перелік цих проявів можна продовжувати. І тоді, коли керівники підприємства зіштовхуються з проявами дезорганізації управління підприємством, у більшості випадків вони впевнені, що мова йде про поодинокі випадки, про досадні непорозуміння. Лише окремі з керівників можуть зрозуміти при постійно повторюваних збоях, недоліках, негараздах в управлінні, що мова йде про таке явище, як дезорганізація управління. [4]

Про дезорганізацію як явище у діяльності підприємства заговорили порівняно недавно, хоча збої, недоліки у діяльності будь-якого підприємства відбуваються постійно; інша мова – як часто та з якими наслідками. Дезорганізація у будь-якому виді діяльності підприємства боляче може вплинути на результати його діяльності, але найбільш негативні наслідки можуть виникнути при дезорганізації управління. Розпочавшись з невеличких за масштабом та наслідками збоях та негараздів, дезорганізація управління може привести до некерованості підприємства, а то і до управлінського хаосу через руйнування системи управління підприємством.

Метою статті є розгляд сутності та характеристик дезорганізації в управлінні підприємством. Явище дезорганізації управління потрібно вивчати, досліджувати його ознаки, знати способи подолання. Адже вивчається ж організація управління. Тоді чому ж не зайнятися вивченням антиорганізації – дезорганізації, тим більш, що воно існує вже достатньо давно у

практиці управління підприємствами, а головне – може привести, якщо його не контролювати та не долати, до дуже негативних наслідків.

Організація є однією з найважливіших функцій управління будь-яким об'єктом, і підприємство у такому випадку не є винятком. Організація як функція управління забезпечує спільну працю всіх категорій персоналу на підприємстві з метою досягнення цілей його діяльності, і тому виникає поняття організації виробництва, організації праці, організації управління. Виходячи із пропонованого розуміння дезорганізації А.І. Пригожиним, щодо управління підприємством її слід розглядати як порушення якості взаємодії між елементами системи управління.

В управлінні функцію організації не можна зводити тільки до створення організаційної структури. Це є дуже спрощеним поглядом на організацію управління підприємством. Немає сумнівів щодо важливості питання організаційної структури управління, але поняття організації управління є значно ширшим, оскільки майже пронизує всі рівні, функціональні підсистеми та процеси, що відбуваються, підприємства і тому має велике значення. Ще А. Маршалл висунув ідею, що організація на підприємстві – це такий само фактор виробництва як земля, праця, капітал [2]. Без організації неможливо використовувати ресурси, що є на підприємстві; узгодити дії персоналу, окремі стадії процесів, що відбуваються на підприємстві, окремі процеси, сукупність яких і складає діяльність підприємства.

За А.І. Пригожиним організація управління підприємством виступає третім компонентом управління підприємством поряд з цілеспрямованою управлінською дією та самоорганізацією. Організація управління підприємством передбачає встановлення правил, структур, функцій, бізнес-процесів, які цілеспрямовано вносяться на підприємство для забезпечення стабільності та стійкості управління. Якщо функція організації щодо управління реалізована повною мірою, то система управління може функціонувати майже в автоматичному режимі і тільки при виникненні нестандартної ситуації переходити на «ручне управління».

Організація управління ґрунтується на вертикальному та горизонтальному розподілі праці. Горизонтальний розподіл надає можливість у всій сукупності робіт, що складають види діяльності та процеси на підприємстві, вирізнити її складники, до складу яких входять однорідні за змістом роботи, які потребують однакової кваліфікації персоналу, тобто вмінь та навичок, тільки за наявністю яких працівник зможе виконувати ці самі роботи. Вертикальний розподіл праці дав змогу відділити різноманітні дії, за результатами яких створюється продукція, відбуваються різноманітні процеси, виконуються роботи, від організації, координації, планування, мотивації їх виконання, тобто від управління ними, через що управління виділилося у самостійний вид діяльності, у якому також через вертикальний поділ праці за ознакою компетенції та, відповідно, відповідальності, вирізнені рівні управління, які утворюють його ієрархію. Саме вертикальний поділ управління як виду діяльності спричинив появу делегування, повноважень тощо.

Вертикальний та горизонтальний розподіл праці надали можливість персоніфікувати виконання управлінських робіт, тобто визначити підпорядкування за рівнями ієрархії управління, погодженість, черговість у виконанні робіт та дій певного виду, відбуванні певних процесів, для чого саме у межах організація управління встановлені компетенції, певні правила та відповідальність за їх дотримання. Саме їх дотримання забезпечує певний порядок в управлінні, наближення реальної моделі системи управління підприємством до ідеальної.

Організація управління підприємством прагне до зведення різноманітних ситуацій, інтересів працівників, їх відносин, способів поведінки, які мають різноякісний, багатомірний характер, що посилюється з розміром підприємства, до певної кількості стандартних або типових. Інструментом такого зведення виступає стандартизація.

Стандартизація розглядається як певні погоджені правила, зафіксовані у внутрішньокорпоративних документах. Їх призначенням є: встановлення цілей та завдань процесів, операцій, робіт; опис якнайкращого за певним критерієм (звичайно це якість або витрати) та

безпечного способу виконання операцій та робіт або певного процесу; створення основи для поточного виконання процесів, операцій та робіт та для їх вдосконалення; демонстрація зв'язку між причиною та результатом, наприклад, між результатом роботи та винагородою за її виконання; допомога у запобіганні повторення помилок.

Отже, стандарти визначають, як найкраще зробити певну роботу, виконати певну операцію, забезпечити певний процес. Стандарти мають бути розроблені для усіх робіт, для усіх видів продукції для забезпечення їх якості. Без стандартів не можна побудувати життєздатну систему управління підприємством, що діє в автоматичному режимі. У відсутності стандартів кожен раз керівники підприємства мають приймати рішення щодо кожної ситуації, що складається. Саме стандарти визначають правила поведінки, межі компетенції, відповідальності, послідовність дій, виконання робіт тощо в управлінні підприємством. Типовими організаційними стандартами є штатний розклад, організаційна структура, що визначає підпорядкованість, форми оплати праці, способи обліку відпрацьованого часу тощо.

Але не можна не визнати обмеженість стандартизації у тих сферах, де домінує інтелектуальна праця, де виконуються роботи творчого характеру. Такі роботи не піддаються нормуванню, а спроба застосувати його призводить до бюрократизму, тобто такого рівня використання бюрократії в управлінні підприємством, при якому форма виконання домінує над змістом виконуваних робіт, що призводить до вихолощування сутності цих робіт, спричиняє статичність стосунків, що виникають на підприємстві через жорсткий формальний розподіл сфер відповідальності [1].

З цієї точки зору може показатися, що організація управління базується на такій техніці управління як бюрократія, адже вона також базується на встановленні компетенції працівників, суворій дисципліні, жорсткому розподілі функцій, чіткій управлінській ієрархії, використанні спеціальних знань управлінців, правил і стандартів виконання й оцінки робіт, чіткому дотриманні певних правил. До теперішнього часу поняття бюрократії розглядається здебільшого в негативному контексті, через що майже завжди асоціюється суто з формальним управлінням, і тому серйозно не вивчалося. І лише останнім часом з'явилися достатньо цікаві дослідження щодо адміністративного управління підприємством, яке має базуватися саме на бюрократії [1]. Але ототожнювати поняття організації управління та адміністративного управління підприємством не можна, хоча б тому, що поняття організації управління є значно ширшим, ніж поняття адміністративного управління, призначенням якого є організація виконання прийнятих управлінських рішень та рутинних, постійно повторюваних робіт. Тим не менш, бюрократія як техніка управління також знаходить застосування в організації управління.

Порушення якості взаємодії між елементами будь-якої системи, тобто її дезорганізація, може мати різний масштаб – за А.І. Пригожиним від розхитування системи до її руйнування. Характеристику масштабу дезорганізації подано А.І. Пригожиним щодо діяльності підприємства в цілому [3]. Скористувавшись запропонованим А.І. Пригожиним підходом спробуємо надати характеристику масштабу дезорганізації управління підприємством. У цих характеристиках використовується поняття правил, під якими розуміється опис поведінки працівників, виконання ними управлінських робіт та дій певного виду, участь в управлінських процесах у відповідності до розроблених стандартів. Саме відхиляння поведінки працівників, виконання ними управлінських робіт та дій певного виду, участь в управлінських процесах здійснюються від встановлених на підприємстві правил зумовлює дезорганізацію управління. Характеристика масштабу дезорганізації управління підприємством надається з певним обмеженням: передбачається, що правила, виконання яких забезпечує якість взаємодії між елементами системи управління підприємством, є досконалими. Таке обмеження введено свідомо, адже питання досконалості правил, які визначають взаємодію між елементами

системи управління підприємством, потребує окремого дослідження. Правила, які визначають взаємодію між елементами системи управління підприємством, може бути недосконалими спочатку, у момент їх створення, або стати такими через їх відставання від зміни взаємодії між елементами системи управління підприємством. Характеристика масштабу дезорганізації управління підприємством міститься у табл. 1.

Таблиця 1

Масштаб дезорганізації управління підприємством

Характеристика масштабу дезорганізації управління підприємством	Прояв дезорганізації управління	Вплив на систему управління підприємством
1	2	3
Відхиляння	Правила виконання окремих видів робіт, дій, процесів, поведінки та взаємодії працівників дещо відстали від реальних умов їх виконання, тобто частково не враховують реальних умов та змін, що відбулися на підприємстві й в його зовнішньому середовищі.	Виникнення збоїв у виконанні окремих видів управлінських робіт, дій, процесів; виникнення непорозумінь у взаємодії управлінських працівників. Наслідки: інформація, що потрібна для прийняття управлінських рішень, запізнюється, може мати місце порушення комунікаційних зв'язків. Якість взаємодії між елементами системи управління відтворюється після внесення відповідних корегувань, тобто дезорганізація управління є такою, яку можна усунути.
Розхитування	Правила виконання окремих видів робіт, дій, процесів, поведінки та взаємодії працівників втрачають чіткість, набувають невизначеності.	Зменшення якості виконання окремих видів управлінських робіт, дій, процесів; виникнення передумов конфліктів у взаємодії управлінських працівників. Наслідки: інформація, що потрібна для прийняття управлінських рішень, є неповною, запізнюється, має місце порушення комунікаційних зв'язків. Якість взаємодії між елементами системи управління відтворюється після внесення відповідних корегувань, тобто дезорганізація управління є такою, яку можна усунути.
Дезінтеграція	Правила виконання окремих видів робіт, дій, процесів, поведінки та взаємодії працівників не узгоджені між собою.	Управлінські процеси, дії та роботи виконуються за різними правилами, що спричиняє виникнення протиріч в їх виконанні, конфліктів у поведінці та взаємодії управлінських працівників. Наслідки: інформація, що потрібна для прийняття управлінських рішень, є неповною, суперечливою, запізнюється, є претензії до її достовірності, порушуються комунікаційні зв'язки.

Продовження табл. 1

1	2	3
		Якість взаємодії між елементами системи управління відтворюється після внесення серйозних корегувань, тобто дезорганізація управління є такою, яку можна усунути.
Дисфункція	У більшості випадків одні правила виконання робіт, дій, процесів, поведінки та взаємодії працівників виключають інші.	Недотримання правил у виконанні окремих видів управлінських робіт, дій, процесів через їх невідповідність реальним умовам, у яких здійснюється управління, спричиняють розбалансованість системи управління через порушення стану її елементів. Наслідки: інформація, що потрібна для прийняття управлінських рішень, є неповною, запізнюється, значно зменшуються її якість та достовірність, спостерігаються ознаки руйнування комунікаційних зв'язків. Якість взаємодії між елементами системи управління майже не відтворюється після внесення серйозних корегувань, тобто дезорганізація управління є такою, яка перебуває на межі неусунення.
Патологія	Правила виконання більшості видів робіт, дій, процесів, поведінки та взаємодії працівників не сприймаються на підприємстві, оскільки не враховують реальних умов та змін, що відбулися на підприємстві й в його зовнішньому середовищі.	Більшість видів управлінських робіт, дій, процесів виконуються без дотримання правил; спостерігається «подвійна стандартизація»: правила існують окремо, а управлінські роботи, дії, процеси виконуються за неписаними правилами, які завжди є більш зручними для працівників, але лише іноді – для підприємства. Система управління підприємством з трудом виконує свої функції, що негативно позначається на результатах його діяльності. Наслідки: інформація, що потрібна для прийняття управлінських рішень, є неповною, неякісною, надлишковою малодостовірною, запізнюється, серйозно руйнуються комунікаційні зв'язки. Якість взаємодії між елементами системи управління не відтворюється після внесення серйозних корегувань, через що система управління підприємством перебуває у точці біфуркації.

Продовження табл. 1

1	2	3
Руйнування	Правила виконання окремих видів робіт, дій, процесів, поведінки та взаємодії працівників спричиняють конфлікт в управлінській команді, не сприймаються її провідними співробітниками	Управлінські роботи, дії, процеси виконуються за зворотною логікою, що призводить до втрати керованості підприємством. Система управління підприємством не виконує свої функції. Наслідки: інформація, що потрібна для прийняття управлінських рішень, не відповідає вимогам до неї, часто відсутня, що не дає змогу приймати рішення, зруйновані комунікаційні зв'язки. Якість взаємодії між елементами системи управління не відтворюється, через що систему управління підприємством зруйновано.

У табл. 1 представлено лише загальна характеристика стану системи управління підприємством у випадку виникнення різних за масштабом дезорганізаційних явищ у такій системі.

Кожна характеристика масштабу дезорганізації управління підприємством – відхиляння, розхитування, дезінтеграція, патологія та руйнування потребують подальшого вивчення. Вивчення дезорганізованої системи управління є потрібним тому, що дасть змогу знайти «слабкі місця» в управлінні з подальшим намаганням їх усунення.

ВИСНОВКИ

Подальшого вивчення характеристика масштабу дезорганізації управління підприємством є достатньо складним, оскільки майже всі питання ще не розглядалися. Спочатку необхідний ретельний опис стану системи управління, що є властивій певній характеристиці масштабу дезорганізації управління підприємством. Потребують розробки інструменти ідентифікування стану системи управління підприємством, за результатами якої можна було б вибрати відповідну характеристику; є також потреба у способах діагностики стану системи управління підприємством. Такі способи діагностики мають відповідати складності системи управління підприємством.

Крім того, у надрах зовні високоорганізованої системи чи рано пізно починаються процеси дезорганізації, коли в рамках організаційної культури починають розвиватися процеси дезорганізації. «Заколисуючий ефект високого рівня організації» – це одна з підступних управлінських хвороб. Отже, професійна майстерність керівників полягає не тільки в тім, щоб організувати щось на високому рівні, але і вчасно помітити дезорганізаційні явища.

ЛІТЕРАТУРА

1. Алєйніков А.А. Основні поняття та категорії адміністративного управління // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Вип. 17. Ч. ІІ. – Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2007. – С. 5-20.

2. Маршалл А. Принципы экономической науки. – В 3-х т. Т.1. – М.: Прогресс. – 427 с.

3. Пригожин А.И. Дезорганизация: причины, виды, преодоление. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 402 с.

4. Лурия А.Р. Природа человеческих конфликтов. Объективное изучение дезорганизации поведения человека. Под общей ред. В.И. Белопольского. - М.: "Когито-Центр", 2002, 526 с.

5. Е.А. Покровская И.Б. Лобанов. Бизнес-коммуникации. – М: "Дашков и К", 2007. - 286 с.

6. Г.С. Никифоров. Психология менеджмента. Х.: Изд-во Гуманитар. Центр, 2007. - 512 с.

7. Гибсон Дж.Л., Иванцевич ДМ., Доннелли Д.Х. Организации: поведение, структуры, процессы. - М.; ИНФРА-М, 2000.

8. Друкер, Питер, Ф. Задачи менеджмента в 21 веке.:Пер. с англ.:Уч.пос.- М.:Издательский дом «Вильямс», 2002.-272 с.

УДК 330.341:005.94

Колот А.М.

ТРАНСФОРМАЦІЯ ФАКТОРІВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ НА ЕТАПІ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

На межі двох тисячоліть визначальними, провідними рисами соціально-економічного розвитку є динамізм, масштабність, багатовекторність змін у всіх сферах суспільного буття. А це ставить нові, складніші вимоги перед економічною наукою, основним завданням якої було і залишається дослідження об'єктивних закономірностей еволюції суспільства загалом і його економічної системи зокрема, опанування, узагальнення, пояснення тенденцій та факторів соціально-економічного розвитку.

Зрозуміти «до кінця» і викласти в завершеному, методологічно вивіреному вигляді сутність тих процесів, що відбуваються в рушійних силах розвитку нової економіки (у літературних джерелах економіка постіндустріальної доби, нова економіка іменується порізному – «економіка знань», «економіка розвитку, заснована на знаннях» тощо) під впливом глобалізації та інших об'єктивних, «неминучих» закономірностей, економічна наука все ще не в змозі чи не готова з різних причин. А втім, наукова спільнота має прагнути перетнути «межі допустимого».

Мета статті - систематизація глобальних та макро і мікроекономічних явищ і процесів, безпосередньо пов'язаних із трансформацією рушійних сил розвитку в контексті зміни ролі та місця людини в новій економіці.

Перш за все маємо зазначити, що в центрі процесів, які відбуваються у світовому співтоваристві, є глобалізація економіки, яка дедалі відчутніше впливає на економічне, політичне, культурне життя всіх країн.

Одне з основних її проявів – небувале посилення конкуренції в різноманітних формах, яку можна кваліфікувати як глобальну. Впоратися з викликами глобалізації можна за наявності конкурентних переваг у якомога більшої кількості суб'єктів ринкової економіки. Саме конкурентні переваги мають стати провідною ознакою, однією з домінант розвитку суспільства у XXI столітті.

Світовий досвід переконливо свідчить, що за умов глобалізації та зростання відкритості національної економіки набуття конкурентних переваг можливе лише за розбудови нової економіки, яку правомірно трактувати як економіку розвитку, що заснована на знаннях, або «економіку знань».

Зазначимо, що термін «економіка знань» введено в науковий обіг Ф.Махлупом у 1962 році, який на той час трактував його як один з секторів економіки. Нині все більше науковців і практиків, які використовують цей термін, розуміють під ним тип економіки, в якій знанням належить вирішальна роль, а продукування, поширення і застосування знань є основним джерелом розвитку.

Економіку знань можна визначити як таку, що створює (у вигляді високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, наукової продукції), поширює і використовує знання для забезпечення свого зростання і підвищення конкурентоспроможності.

Економіка знань – це типове нелінійне явище. Ключова її характеристика – концентрація знань, за якої їх сума не збігається з сумою арифметичною, в ній складові примножуються і це підтверджує дію в цій царині законів нелінійного характеру.

Якщо розглядати економіку знань із прикладних, практичних позицій, крізь призму реальних механізмів її впливу на соціально-економічний розвиток, то варто наголосити на такому. В організаційно-технологічному, трудовому аспекті економіка знань – це економіка,

основою якої є високопродуктивні, конкурентоспроможні робочі місця, де працюють висококваліфіковані, інноваційно орієнтовані працівники; в ній упроваджуються інформаційні, комунікаційні та інші сучасні прогресивні технології, виготовляється високотехнологічна, наукомістка, конкурентоспроможна продукція. Отже, основою економіки знань є конкурентоспроможність у найширшому сенсі цього поняття, що продукує конкурентні переваги і забезпечує стійкий соціально-економічний розвиток.

Правомірним є висновок, що основна відмінність нової економіки (економіки знань) від попередніх полягає у докорінній зміні рушійних сил і самої філософії розвитку: якщо дотепер знання були важливою, то нині вони стали основною, життєво необхідною умовою забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку. Таке твердження узгоджується з висновками все більшого числа науковців, експертів.

Так, експерти Світового банку стверджують, що «здатність суспільства створювати, відбирати, адаптувати, перетворювати в джерело прибутковості і використовувати знання має вирішальне значення для стійкого економічного зростання і підвищення життєвого рівня населення. Знання перетворюються у найбільш важливий чинник економічного розвитку» [1].

Людина – нова економіка – конкурентні переваги – стійкий розвиток – таким є ланцюг нового глобального феномена, який визначатиме соціально-економічний прогрес в умовах глобалізації. Залежності між глобалізацією, потребою набуття конкурентних переваг і розбудовою нової економіки у формалізованому вигляді можна подати так: умови глобалізації вимагають, щоб кожна економічно активна людина, кожен суб'єкт господарювання, держава, суспільство мали конкурентні переваги. Останні можна набути лише за економіки, яка здатна їх продукувати; для розбудови такої економіки необхідно задіяти потенціал тих ресурсів, активів, рушійних сил, що здатні забезпечити стійкий розвиток в умовах глобальної конкуренції.

Якими ж є передумови появи й основні характеристики домінуючих рушійних сил розвитку економіки на зламі двох тисячоліть?

Економічна теорія, яка впродовж багатьох десятиліть досліджувала закономірності розвитку економіки індустріального типу, доводить, що основними її рушійними силами є праця і капітал.

Результати досліджень автора, що кореспондуються з висновками багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, дозволяють стверджувати, що в новій економіці, дедалі відчутнішими і чи не основними факторами розвитку стають інноваційна праця та інтелектуальний капітал.

Ключовими характеристиками і відмінними рисами економіки знань є: визнання інтелектуального капіталу й інноваційної праці головними факторами економічного зростання, наявність більш як 50-відсоткової зайнятості інноваційною працею та пріоритетний розвиток основних інститутів інтелектуальної діяльності, а саме наукових і освітніх закладів, центрів стратегічних розроблень, дослідницьких лабораторій, інших інтелектомістських галузей, у яких відбувається створення, розподіл і споживання знань.

Інтелектуальна, інноваційна компонента дедалі більше перетворюється на провідну на всіх етапах «життєвого циклу» нових товарів і послуг, домінує на стадії проектування, виробництва, управління матеріальними і нематеріальними активами. Саме знання стають передумовою розв'язання таких нагальних завдань виробництва, як:

– адаптація людського фактора до динамічно змінюваних умов виробництва;

– прийняття рішень у нестандартних умовах;

– організація командної праці та праці на результат.

Економічний ресурс, який являє собою сукупність і комбінацію інформації, знань, інтелекту, інновацій, є настільки важливим, що його правомірно називати стратегічним. Йому

належить майбутнє, поки, не виключено, не з'явиться над стратегічний ресурс, складовими якого стануть гіперінформація, гіперзнання, гіперінтелект, головним носієм яких залишиться людина.

Отже, в XXI столітті не природні багатства, не територія, а високі технології, знання, інтелект будуть основою економіки, джерелом добробуту і якості життя. Підтвердженням цьому є досвід розвинених країн, де впродовж останніх десятиліть відбувається інтенсивне заміщення основних фондів, матеріальних товарних запасів, інших матеріальних активів нематеріальними, фізичного капіталу нефізичним.

Наведемо лише декілька прикладів.

На початку 1980-х років близько 60% інвестицій у промисловості США було спрямовано на набуття матеріальних цінностей, а вже через 20 років ця частка складала лише 16%. З початку 1990-х років підприємства США витрачають більше коштів на придбання обладнання, призначенням якого є оброблення інформації, ніж на інше устаткування. За наявними даними, матеріальні активи американських підприємств 1982 року складали в середньому 62% ринкової вартості підприємств, через 10 років ця частка вже дорівнювала 38%. Останні дослідження оцінюють частку матеріальних активів американських підприємств у 10–15% [2].

Якщо 1982 року у створенні доданої вартості у 500 найбільших компаніях США на нематеріальні ресурси припадало близько 40%, то 1998-го вже приблизно 85%. За оцінками зарубіжних фахівців, формування ВВП розвинених країн на 40% і більше здійснюється за рахунок знаннємістких виробництв. 90% усієї кількості знань, якими володіє людство, отримані за останні 30 років!

Незважаючи на те, що Україна лише долучається до глобальних інтеграційних процесів, розвиток її економіки перебуває в річищі загальносвітових тенденцій. Інтенсивно зростає рівень інтернаціоналізації господарської діяльності, розвивається інформаційний сектор, розширюється уклад знаннєвої економіки. Додамо, що умови, які диктують глобалізаційні процеси, для нашої країни є такими самими, як і для розвинених країн. Тому проблема розбудови економіки знань в Україні не є такою, що її передчасно ставити на порядок денний.

Сьогодні, коли перед країною стоїть вибір – потрапити (хай у перспективі) до числа розвинених країн або ж опинитися на узбіччі світових цивілізаційних процесів, маємо здійснити неупереджений аналіз тенденцій суспільного розвитку, розробити магістральні шляхи розвитку національної економіки, з'ясувати, якими є об'єктивні закони трансформації факторів виробництва і наскільки практика сьогодення розбігається або ж корелює з ними.

Порівняльний аналіз розвитку національної економіки й економік провідних країн свідчить про суттєву різноспрямованість процесів, практичних дій і заходів, що мають місце «тут» і «там». Замість того, щоб концентрувати зусилля на розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, інноваційно-знаннєвих виробництв, в Україні щороку створюється близько 1 млн. місць, левову частку яких можна кваліфікувати як робочі місця здебільш індустріальної, інколи доіндустріальної доби, які розширюють гетто маргінальної зайнятості, консервують її неефективну структуру й унеможливлюють суттєві зрушення на краще в якості життя населення.

Стверджуючи, що майбутнє за економікою знань і тими ресурсами та факторами, які є джерелом її формування і розвитку, спробуємо викласти теоретичні засади і трактування автора щодо змісту категорій «інноваційна праця» та « інтелектуальний капітал».

Із розвитком у суспільстві інформації, знань, інновацій трудова діяльність стає дедалі більш насиченою саме цими компонентами. Вважаємо, що поняттям, яке уособлює глибокі зміни в елементах процесу праці, у змісті праці, її насиченість новими компонентами і концентрацію цих компонентів, є поняття «інноваційна праця».

Принагідно зазначимо, що наукові дослідження з цієї проблематики лише розгортаються як вітчизняними, так і зарубіжними науковими школами.

Відсутня єдність або навіть узгодженість позицій щодо правомірності вживання тих чи тих категорій. Так, у літературі соціально-трудового спрямування, особливо в зарубіжній, чи не найуживанішими є поняття «інноваційна праця», «інтелектуальна праця», «насичена знаннями праця», «інтелектуалізація праці», які розглядаються, здебільшого, як взаємозамінні, з чим не можна погодитися.

Спочатку розглянемо поняття «інновація» в його економічному значенні. У науковій літературі воно з'явилося на початку XX століття й означало проникнення деяких елементів однієї культури в іншу. В подальшому його взяли на озброєння представники багатьох галузей науки, в тому числі економічної. Вважається, що термін «інновація» як економічну категорію ввів у науковий обіг Й.Шумпетер (початок XX століття). При цьому під інновацією він розумів зміни з метою впровадження і використання нових виробничих, транспортних засобів, ринків і форм організації у промисловості.

Сьогодні в економічній літературі можна натрапити на кілька десятків визначень цього терміна, які, на мій погляд, можна об'єднати у дві групи. Для першої характерне те, що інновація розглядається як результат творчого процесу у вигляді нових технологій, продукції, методів, управлінських рішень тощо. У визначеннях другої групи інновація постає як процес уведення нових, прогресивних технологій, підходів, елементів, принципів.

Таким чином, інновація – це нові знання у вигляді досконаліших чи принципово нових ідей, проектів, результатів наукових досліджень тощо; це зміни творчого характеру, дещо нове у сфері діяльності людини; це новизна певних властивостей того, що виробляється чи продукується; це результат творчого процесу у вигляді нових споживчих вартостей; це різноманітні вдосконалення, які забезпечують економію витрат, створюють умови для такої економії або задоволення нових потреб споживачів; це реалізація нових ідей у діяльності людини, яка сприяє задоволенню потреб і приносить економічну вигоду тим, хто ці ідеї продукує, поширює і запроваджує.

Аналіз наведених характеристик дозволяє зробити висновок, що насиченість інноваціями притаманна якщо не всім, то більшості видів трудової діяльності, вона є або може бути в різних процесах праці. З огляду це не можемо погодитися з поширеною думкою, що об'єктом інноваційної праці є виключно створення інновацій, а саме розроблення нової техніки, технологій, видів продукції, і що інноваційна праця – це трудова діяльність, спрямована на створення продуктів, послуг, організаційних форм та інших споживчих вартостей.

Фахівець у галузі менеджменту Пітер Друкер в одній з останніх публікацій в журналі «Harvard Business Review» підкреслює, що «…центр тяжіння у трудових відносинах швидко зміщується від ручної праці до праці інноваційної, до працівників знань, тобто до тих, хто створює нове знання й активно його використовує» [3].

Економічна категорія «праця» у процесі еволюції та під впливом глибоких трансформацій у структурі факторів виробництва наповнюється новим змістом. Трудова діяльність, яка здійснюється у виробничому середовищі, що характерне економіці знань, має важливу об'єднуючу властивість – високу насиченість знаннями, інформаційну, творчу насиченість, і підпадає під визначення «інноваційна праця».

З урахуванням зазначеного можемо стверджувати, що інноваційна праця – це трудова діяльність, для якої є характерною висока частка знаннєвої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольнити суспільні потреби з великим корисним ефектом.

Підвищення місткості знань сучасного виробництва, з одного боку, і високий рівень компоненти знань в людському потенціалі – з іншого, дає можливість економічно активній людині:

– стати дієвим учасником процесу сприйняття, використання і створення знань;

– забезпечити насиченість інноваціями трудової діяльності, сформувати власні конкурентні переваги і передумови для гідного життя;

– найповніше використати можливості, що породжуються глобалізацією;

– мінімізувати ризики і відвести загрози, що поширюються із зростанням конкуренції в різних її формах;

– підвищити можливості адаптації до умов невизначеності та швидких змін.

У розвиток зазначеного вище твердження, що першість у формуванні конкурентних переваг і забезпеченні стійкого розвитку, поряд з інноваційною працею, належить інтелектуальному капіталу, наведемо такі теоретико-прикладні обґрунтування і висновки.

Нині в економічній літературі існує безліч суперечливих, нееквівалентних трактовок сутності інтелектуального капіталу, його структури, що породжує різні методологічні підходи до його оцінки і шляхів розвитку. Що стосується вітчизняної економічної науки, то тут дослідження проблематики інтелектуального капіталу лише розпочинаються. Звертає на себе увагу некоректне запозичення зарубіжного досвіду в цій царині.

Цілком очевидно, що далеко не всі методи й організаційно-економічні механізми розвитку інтелектуального капіталу, які спрацьовують у країнах Заходу, здатні забезпечити успіх у вітчизняній практиці.

Аналіз наукових літературних джерел свідчить про існування двох основних підходів до розуміння сутності та співвідношення понять «інтелектуальний капітал» і «людський капітал». Деякі автори інтелектуальний капітал розглядають тільки як складову людського капіталу, як його інноваційно-інформаційну компоненту. Втім, більшість науковців, до яких належить і автор, вважають, що поняття «інтелектуальний капітал» за змістом є значно ширшим за «людський капітал» і містить у собі змістові характеристики останнього.

Водночас маємо визнати, що засади теорії інтелектуального капіталу закладено саме концепцією (теорією) людського капіталу, яка набула статусу самостійного розділу економічного аналізу в 1950–1960-х роках. Базова теоретична модель людського капіталу була викладена у праці лауреата Нобелівської премії Г.Беккера «Людський капітал», перше видання якої здійснено 1964 року. Загальновизнано, що провідна роль у розвитку теорії людського капіталу належить усесвітньо відомому американському економісту лауреату Нобелівської премії Т.Шульцу. Завдячуючи теорії людського капіталу інвестиції в людину почали визнавати як джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж традиційні, «звичні» внески в матеріальні активи.

Слід зазначити, що науковці, які досліджують проблематику інтелектуального капіталу, здебільшого, дотримуються схожих поглядів щодо сутності цієї категорії. Водночас класифікаційні ознаки, за якими групуються її окремі елементи, є вельми різноплановими, як і перелік останніх.

Детальна структуризація інтелектуального капіталу чи не вперше знайшла відбиття в публікації Л.Едвінссона і М.Мелоуна, які у складі цього терміна виокремили людський капітал, елементами якого є знання, навички, культура праці, моральні цінності персоналу; і структурний капітал, що містить організаційну структуру, ноу-хау, торгові марки, патенти, стосунки з клієнтами [4].

Відомий російський економіст В.Іноземцев розглядає інтелектуальний капітал як свого роду колективний мозок, який акумулює наукові та звичайні знання працівників, накопичений досвід, інтелектуальну власність, спілкування й організаційну структуру, імідж фірми, її інформаційні мережі [5].

Е.Брукінг під інтелектуальним капіталом розуміє нематеріальні активи, без яких фірма не може існувати і розвивати конкурентні переваги. На його думку, інтелектуальний капітал утворюють людські активи, інтелектуальна власність, інфраструктурні та ринкові активи.

За висновками Свейбі, складовими інтелектуального капіталу є внутрішня і зовнішня структури та компетентність персоналу [6]. До компетентності персоналу він відносить здат-

ність діяти в різноманітних ситуаціях, освіту, кваліфікацію, навички, вміння, досвід, загальний рівень культури, ставлення до праці, до партнерів і клієнтів. Внутрішня структура – це патенти, ноу-хау, авторські права, системи мережевої взаємодії, комп'ютерні та адміністративні системи, оргструктура, культура організації. Характеристиками зовнішньої структури є бренди, торгові марки, імідж установи, стосунки із споживачами, клієнтами, конкурентами, громадськими організаціями.

Заслуговує уваги і визначення інтелектуального капіталу та його структури Ю.Х.Даумом [7], який під інтелектуальним капіталом розуміє нематеріальні активи, що перебувають у розпорядженні підприємства, – людський капітал, структурний капітал установи, партнерський і клієнтський капітали.

В останніх зарубіжних публікаціях інтелектуальний капітал розглядається як сукупність людського і структурного капіталів. Своєю чергою, структурний капітал поділяється на внутрішній і зовнішній стосовно установи. При цьому внутрішній розглядається як сукупність організаційних структур, ноу-хау, інформаційних систем, систем і процесів управління, а зовнішній – як стійкі зв'язки установи з зовнішніми партнерами – клієнтами, постачальниками, посередниками.

Автор статті найбільш вдалою вважає таку структуризацію інтелектуального капіталу: людський капітал; організаційний капітал; капітал взаємодії з інститутами ринку. Наведена структуризація не є досконалою і потребує подальшого опрацювання, але відрізняється від існуючих структурованістю і чітким виокремленням інноваційних ресурсів, які формують конкурентні переваги.

Людський капітал установи є ресурсом, що акумулює знання, уміння, навички, творчі та інтелектуальні здібності, досвід, мотиваційні настанови, потенціал мобільності, командної роботи, орієнтації на високі кінцеві результати. Його можна визначити як форму виразу виробничих сил людини на постіндустріальному етапі розвитку суспільства. Цей капітал формується шляхом інвестицій у людину у вигляді затрат на освіту, підготовку на виробництві, на охорону здоров'я, інші складові, що примножують параметри людського фактора. Саме так формулює зміст цього поняття Г.Беккер у монографії «Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз» (1964).

Переконливі дані щодо суттєвих зрушень у структурі сукупного капіталу країн Заходу (на користь людського) наводить В.Щетінін [8]. У XVII–XVIII століттях частка людського капіталу в загальному його обсязі не перевищувала 10%. Перед першою світовою війною вона перебувала на рівні 31–33%.

Найсуттєвіші зрушення у структурі капіталу сталися у XX столітті, особливо в останній його чверті. 1973 року в середньому у країнах Заходу частка інвестицій у людський капітал у сукупному фонді капіталізованих витрат на розвиток дорівнювала 56–57%, а вже в 1997–1998 роках – 67–69% (табл. 1). Зазначимо, що в США, наприклад, цей показник наприкінці 1990-х років перебував на рівні 74–76%.

Таблиця 1

Структура сукупного капіталу у країнах Заходу, *%*

Структура сукупного капіталу	1800	1860	1913	1950	1973	1997-1998
Фізичний капітал	78–80	77–79	67–69	52–53	43–44	31–33
Людський капітал	20–22	21–23	31–33	47–48	56–57	67–69

Носієм людського капіталу установи є його персонал, а отже, він належить персоналу, а не установі. На відміну від людського, організаційний капітал є ресурсом, що належить конкретній компанії, фірмі, і є відносно самостійним об'єктом купівлі-продажу. Цей капітал репрезентований ліцензіями, патентами, технологіями, в тому числі інноваційно-інформаційними, торговими марками, корпоративною культурою, організаційними структурами, системами зв'язку установи, базами даних тощо.

Отже, організаційний капітал можна розглядати як організаційно-технічний, інноваційно-інформаційний ресурс, пов'язаний з функціонуванням установи в цілому, більше за те, це функціонування взагалі можливе тільки за наявності цього ресурсу. Організаційний капітал здатен формувати конкурентні переваги внутрішнього походження завдяки високій якості інформаційно-інтелектуальних ресурсів.

Капітал взаємодії з інститутами ринку – це ресурс відносин установи з клієнтами і партнерами, іншими інститутами ринку та технологій їх розвитку. Цей ресурс включає імідж установи на ринку, торгові марки, бренди, зв'язки з клієнтами, інформацію про клієнтів, технології збереження існуючих клієнтів і залучення нових, технології розвитку іміджу установи та її брендів. Значення цього різновиду інтелектуального капіталу полягає в тому, що він здатен формувати конкурентні переваги зовнішнього походження завдяки високому рівню взаємовідносин із клієнтами і партнерами.

Складові інтелектуального капіталу перебувають у взаємозв'язку і певному підпорядкуванні. Існує об'єднувальна ланка всіх складових – організаційно-економічний механізм формування конкурентних переваг установи на підставі взаємодії та кругообігу цих складових.

Кругообіг можна подати так: знання, навички, уміння персоналу втілюються, з одного боку, в нові товари і послуги, а з іншого – в організаційно-інноваційні процеси: внутрішні корпоративні інформаційні системи, прогресивні організаційні структури, корпоративну культуру, нові товарні знаки, бренди, патентну діяльність установи; своєю чергою, це створює підґрунтя для розвитку, поглиблення взаємовідносин із клієнтами і партнерами, покращує імідж установи; взаємодія з клієнтами і партнерами, розширення ділової активності сприяє розвитку компетенцій персоналу, отже, зростанню людського капіталу.

Багатовекторна, великомасштабна якісно нова роль знань у функціонуванні сучасної економіки вимагає нових організаційно-управлінських рішень у царині набуття, поширення, зберігання, розподілу знань, надання їм форми, придатної, зручної для внутрішнього використання. Ідеться про необхідність створення систем управління знаннями як основним ресурсом фірми.

Якщо не типовим, то доволі поширеним явищем є наявність у структурі управління (переважно зарубіжних фірм) штатних одиниць віце-президента з управління інтелектуальним капіталом, директора з управління знаннями, директора з управління нематеріальними активами, менеджера з інтелектуальних активів, керівника департаменту з розвитку персоналу й управління знаннями тощо.

Дедалі більше практикують створення між функціональних проектних груп введення у штатний розпис посад брокерів знань, які мають привносити ідеї, новації, доносити їх до працівників фірм, які не можуть безпосередньо контактувати з носіями знань.

Так, у компанії «Scandia» управління знаннями та іншими нематеріальними активами здійснює відповідна служба, яку очолює директор з інтелектуального капіталу, в компанії «Buckman Labs» ця функція виконується під керівництвом директора з передання знань, у «Dow Chemical» – директора з інтелектуальних активів, у «McKinsey» – директора із знань. В обов'язки цих керівників і підлеглих їм управлінських структур входить формування і реалізація стратегії у сфері менеджменту знань; створення баз знань та інфраструктури їх передання, комп'ютерних мереж, оргструктур, орієнтованих на знання; управління дослідниць-

кими центрами; стосунками з зовнішніми постачальниками інформації та знань; оцінка інтелектуального капіталу і його моніторинг.

За даними «Meta Group», із двох тисяч найбільших компаній світу в 75% уже застосовують системи або спеціальні методи, технології, процедури управління знаннями. Заслуговують на увагу результати дослідження, проведеного 2002 року «Conference Board» і «Pricewater House-Coopers», яким було охоплено 158 корпорацій: 80% компаній запровадили систему управління знаннями; 53% мають спеціальний управлінський апарат; 25% мають посаду головного менеджера з управління знаннями; 6% застосовують загально корпоративні програми, а 60% мають намір увести це в найближчі п'ять років.

Під впливом змін, що відбуваються в рушійних силах розвитку економіки, значній трансформації піддаються форми, види зайнятості, а також зміст і характер праці.

Наведемо перелік, далеко не повний, змін у сфері праці:

– розвиток нетрадиційних форм зайнятості та організації праці – дистанційна зайнятість, підрядна праця тощо;

– зміна загальної структури зайнятості (зменшення частки працівників, зайнятих виготовленням стандартних масових матеріальних благ і водночас збільшення частки зайнятих наданням інформаційних, консультативних, інтелектуальних, інноваційних послуг);

– зрушення у професійній структурі персоналу (збільшення частки працівників, що мають нові, насичені знаннями і інтелектом професії). На думку Р.Кроуфорда, однією з ознак економіки знань є саме формування еліти – «золотих комірців» (gold-collar workers). «Юристи, лікарі, аналітики, консультанти, бухгалтери, інженери, комп'ютерні програмісти, професори коледжів – усе це приклади «золотих комірців». Ці працівники завжди були надто нечисленні, щоб розглядати їх як окрему категорію у складі робочої сили, але зараз вони утворюють домінуючий вид зайнятих, замінюючи фермера, «синіх комірців» і «білих комірців», про що свідчить їх найбільша частка у складі робочої сили» [9];

– зміни у змісті праці (зменшення частки стандартних, масових, стереотипних операцій; підвищення ролі інноваційної, творчої праці);

– зростання значущості фізичного і психічного здоров'я персоналу, його соціально-психологічних, морально-етичних якостей;

– індивідуалізація економічно активної людини. В соціально-трудовій сфері спостерігається своєрідне просування по спіралі – від універсального працівника до вузькоспеціалізованого і до працівника, який володіє знаннями, компетенцією в суміжних галузях;

– зміни у складових управління персоналом (підборі, організації, мотивації, оцінці, контролі діяльності тощо).

Такі зміни в більшості розвинених країн світу відбулися ще в середині й особливо у другій половині XX століття. Сподіваємося, що ці загальносвітові тенденції будуть домінувати і в українській економіці вже найближчими роками.

ВИСНОВКИ

Наведені вище обґрунтування та посилання на зарубіжний досвід дають підстави для висновку, що майбутнє за організаціями, які є адекватними можливостям і потребам розвитку економіки знань; організаціями, де в трудовій діяльності персоналу буде переважати знанева, інноваційна компонентна; організаціями, в структурі капіталу яких все більша частка припадатиме на нематеріальні активи.

Саме такі організації зможуть виконувати свою суспільну місію, будуть найбільш конкурентними й успішними принаймні у перші десятиліття XXI століття.

Звичайно, що зростання прошарку таких організацій — організацій креативного типу буде супроводжуватися і такими явищами, як посилення поляризації у результатах діяльнос-

ті, зростання нерівності та диференціації організацій у різноманітних проявах (статус, доходи, імідж, фінансова стійкість тощо), що породить нові проблем.

Однак альтернативи об'єктивним процесам інноваційного розвитку, інтелектуалізації в самому широкому її розумінні, альтернативи економіці знань не існує.

Слід наголосити й на тому, що підвищення значення людського та інтелектуального капіталу в цілому не означає перетворення у абсолютно другорядні інших складових капіталу, що його використовує та чи інша організація, у т.ч. фізичного.

Мова йде не про зниження значення абсолютних показників розвитку того чи іншого різновиду капіталу, як чинника соціально-економічного розвитку, а про об'єктивні тенденції щодо зміни відносних показників та пріоритетів у цій царині.

Глибокі зміни у факторах соціально-економічного розвитку на етапі формування економіки знань вимагають ґрунтовного теоретичного і прикладного опрацювання цієї складної та багатопланової проблематики. Науковці мають виконати і таку надзвичайно важливу суспільну функцію, як формування у свідомості якомога більшої частки громадян та інститутів суспільства переконання, що саме знання, інтелект, інноваційна діяльність є ключем до набуття конкурентних переваг, стійкого розвитку і добробуту.

Проте слід визнати, що національна економічна наука і та її складова, яку репрезентують учені-трудовики, переживає сьогодні доволі глибоку кризу. Причини тут різні, й одна з головних – поглиблення невідповідності між предметом, об'єктом багатьох досліджень і реаліями сьогодення – глибокими змінами у структурі та якості ресурсів і факторів виробництва.

Не втратив своєї актуальності висновок К.Маркса про те, що економічні епохи відрізняються не тим, що виробляється, а тим, як виробляється, якими засобами праці.

Наукові дослідження в царині економіки праці та соціально-трудових відносин, як до речі і в інших напрямах та галузях економічних досліджень, часто-густо пропагують підходи рецепти, рекомендації щодо розв'язання завдань соціально-трудового й управлінського характеру, що вже не спрацьовують в економіці, яка дедалі більше базується на знаннях, інформації, інтелекті та інноваціях.

Предмет, об'єкт, методи, прийоми наукових досліджень мають змінитися задовго до того, як на практиці зміниться структура активів, капіталу організацій та рушійних сил їх розвитку. Вважаємо, що активізація досліджень у цій царині, їх актуалізація має стати одним із пріоритетних завдань економічної науки на сучасному етапі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшее школы: Доклад Всемирного банка // Весь мир. — 2003. — С.7.

2. Kaplan R.S., Norton D.P. Die strategiefokussierte Organisation: Führen mit der Balanced Scorecard. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2001. – S. 3.

3. Управление знаниями. – М., 2006. – С. 10.

4. Эдвинссон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании // Новая постиндустриальная волна на Западе. – М., 1999. – С. 434.

5. Иноземцев В. Л. К теории постэкономической общественной формации. – М., 1995. – С. 340.

6. Sveiby K.E. The New Organizational Wealth – Managing and measuring Knowledge-Based Assets. – San-Francisco, 1997.

7. Daum J.H. Intangible Assets. – Galileo Press GmbH, Bonn, 2002. – P.17–19.

8. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. – 2001 – № 12. – С. 42–52.

9. Crawford R. In the Era of Human capital: the Emergence of Talent, Intelegence and Knowledge as Wordwide Economic Force and what it means to Managers and Investors. – N.Y.: Harper Business, 1991. – P. 28.

УДК 330.341.1

Корж М. В.

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНИХ ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Донецький регіон є центром важкого машинобудування, що традиційно-склався, у зв'язку з високою концентрацією крупних промислових підприємств, тому на його економічний стан робить вплив, перш за все положення справ в промисловості. Впродовж декількох десятиліть цей регіон був одним з ведучих в індустрії колишнього СРСР і був найбільш успішним. В результаті в практику системи управління підприємствами даної сфери міцно укорінялися традиції жорсткої ієрархічності, що у свою чергу привело до втрати гнучкості виробництва, а, отже, і здатності швидко реагувати на зміни в навколишньому економічному просторі. Формування такого положення також сприяло в умовах функціонування командно-адміністративного механізму господарювання гарантовано стійке постачання всіма необхідними ресурсами і безперешкодний збут готовій продукції крупної промисловості регіону.

За статистичними даними 2006 року промислові підприємства області забезпечують більше 20% сукупного об'єму продукції, що випускається, в Україні. Так «на неї припадає більше половини валової доданої вартості області та майже п’ята частина загальнодержавного обсягу реалізованої промислової продукції. У 2006р. область забезпечила кожну другу тонну виробленого в Україні коксу, 46% сталі, по 45% готового вугілля, чавуну та готового прокату чорних металів, 26% стальних труб, 23% азотних мінеральних доголивши, п’яту частину сірчаної кислоти, 13% електроенергії, шосту частину цементу, стільки ж шиферу» [1-7].

На підставі проведених досліджень О.Еськов свідчить, що на початку проведення реформування економіки України «был взят курс на отстранение государства от процесса хозяйственного управления, хотя заранее было очевидно, что такой курс нес в себе многие деструктивные элементы» [2, с. 58]. При цьому економіка країни втратила стабільність, яка просто необхідна для нормального функціонування сталої виробничої системи командно-адміністративного періоду. Крім того, мав місце такий рівень економічних і політичних потрясінь, що традиційні схеми управління підприємствами зіткнулися з проблемою неможливості адекватно їх відпрацьовувати, що з'явилося достатньо серйозною перешкодою на шляху вивільнення реального потенціалу вітчизняних крупних підприємств.

Донецький економічний регіон в перехідній період окрім загальноекономічних проблем ще зіткнувся і з втратою привілейованих позицій, особливо дана тенденція наочна у сфері машинобудування. Цей процес В.Панков коментує таким чином: «.у цілому положення справ у цій ключовій галузі промисловості істотно відстає від вимог сучасної управлінської парадигми. Вкрай низький залишається питома вага машинобудування в галузевій структурі виробництва: якщо в 1990 р. становила 30,7%, то в 2001 р. – 11.5%, а в 2002р. – 12,2% відповідно. Недостатньо ефективним є процес відновлення і випуску високотехнологічної наукоємкої продукції, впровадження інновацій і інвестиційної діяльності. Значною є питома вага збиткових підприємств галузі» [6, с.7]. Проте така тенденція нестабільності має місце не тільки в машинобудуванні, але і у всій промисловості в цілому і збереглася аж до 2006 року. Так, не дивлячись на те, що загальний об'єм промислового виробництва в Донецькому регіоні за 2006 рік виріс на 6,1 % в порівнянні з попереднім, в 2005 році мало місце зниження на 7,9%. А якщо проводити порівняння з 1990 роком, то зниження даного показника складає 24%.

Темпи розвитку машинобудівної галузі Донецької області демонструє динаміка об'ємів виробництва, приведена в таблиці 1 [1, с.59-60].

Таблиця 1

Виробництво найважливіших видів машинобудівної продукції (шт.)

Тип машинобудівної продукції	2003	2004	2005	2006
Машини і устаткування для металургії, добувної промисловості і будівництва	32102	24210	16229	15425
Підйомне і такелаж устаткування	625	1042	1244	618
Виробництво верстатів	56	120	105	
Машини сільськогосподарського призначення	3150	2238	1979	1026
Електричні машини і апаратура	86197	90506	96824	1721761

Таким чином, не дивлячись на розгляд внутрішнього ринку як одного з найбільш важливих чинників економічного зростання, для глибоко аналізу економічного стану держави недостатньо досліджувати тільки перерозподіл грошових доходів його суб'єктів на користь домашніх господарств, як рекомендують окремі автори [7]. Продемонструвати сказане можна наступними статистичними даними. Так, протягом 2002-2003 років спостерігається падіння доходів населення України з 117,1% до 116,5%, а потім в 2004-2005 роках - зростання з 127,2% до 135,1%, відповідно [8, 2-11]. Проте дані заходів опинилося не достатньо, щоб уникнути уповільнення темпів зростання національної економіки, а отже ослабити залежність внутрішнього ринку від кон'юнктури зовнішнього. Це підтверджується падінням індексу глобальної конкурентоспроможності України з 68-го місця серед 117 країн в 2005 році до 78 місця серед 125 країн в 2006 році при відносній стабільності кумулятивній абсолютній оцінці нашої держави (відповідно, 3,97 і 3,89) [9].

В даний час інноваційні процеси є основоположними в забезпеченні зростання вітчизняної національної економіки, що підтверджується відповідними законами і державними програмами [10; 11; 12]. За ініціативою облдержадміністрації Донецької області була розроблена і прийнята програма науково-технічного розвитку Донецької області [13]. Всі законодавчі акти і програми розроблені з метою прискорення розвитку інноваційних процесів на Україні шляхом впровадження передових технологій.

Питанням розвитку інноваційного і інвестиційного потенціалу України присвячено багато робіт відомих вітчизняних учених: М.Чумаченко, О.Амоші, І.Булеєва,Ю.Макогона, В.Клименко, О.Еськова, О.Морозова, В.Сілаєв та інших, які визначають, що вітчизняний науково-технічний потенціал використовується не повною мірою.

Метою статті є проведення загального аналізу умов функціонування сучасних вітчизняних промислових підприємств, , здійснена оцінка ефективності їх інноваційної діяльності, а також визначення напрямків до поліпшення їх ринкових позицій в умовах перехідної економіці.

Сучасна наука, вивчаючи інновації, обов'язково говорить про інвестиції, що безперечно вірно, оскільки вони націлені на перспективний розвиток національної економіки, а це неможливо без інвестицій. Проте при вивченні тенденцій розвитку інноваційних процесів в промисловості необхідно пам'ятати, що аналізувати їх по зміні рівня інвестицій недостатньо, виходячи, з результатів практичних досліджень їх зміни не повністю відображають інноваційний стан підприємств [15, 47]. Провівши детальніший аналіз статистичної інформації [16], можна зробити вивід про зростання економічних показників в промисловості України (табл.2), і області (табл.3), з позиції загальноекономічного рівня і зростання інвестиційної привабливості.

Таблиця 2

Показники економічного розвитку України (у відсотка до попереднього року)

Показники	Значення показників по роках (у відсотка до попереднього року)						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Валовий внутрішній продукт	105,9	109,2	105,2	109,6	112,0	102,4	107,0
Об'єм промислової продукції	113,2	114,2	107,0	115,8	112,5	103,1	106,2
Виробництво машинобудівної продукції	115,3	118,8	111,3	135,8	128,0	107,1	108,5
Інвестиції в основний капітал	114,4	120,8	108,9	131,3	134,5	101,9	116,1
Оборот роздрібної торгівлі	106,6	114,8	116,9	120,1	120,0	123,0	127,4
Доходи населення	131,2	122,7	117,1	113,7	121,7	119,8	129,9
Індекс інфляції	125,2	106,1	99,4	108,2	112,3	113,5	111,6

Виходячи з даних табл.2 можна судити про існування зв'язку між показниками валового внутрішнього продукту і інвестиціями, а також між об'ємами машинобудівного виробництва і інвестиціями. При дослідженні аналогічні показники по області (табл.3), також очевидна певна економічна стабільність.

Проте, при стійкому зростанні інвестицій, як підтверджує інформація, узята за той же період (табл. 4) [12], одночасно, спостерігається падіння частки інноваційно-активних підприємств Донецької області і інноваційної активності регіону в цілому. Ситуація на загальнодержавному рівні має аналогічну тенденцію, рівень інноваційного розвитку економіки України в цілому достатньо нестабільний. Для докладнішого аналізу ефективності інноваційної діяльності в промисловості Донецького регіону необхідно проаналізувати основні інноваційні показники (табл. 5) [18], значення яких за 2002-2004 роки свідчать про незначну частину промислових підприємств, що займаються інноваційною діяльністю, а також про постійне зниження темпів освоєння виробництва нових видів продукції, об'ємів реалізації інноваційної продукції, інтенсивності впровадження прогресивних технологій. Що стосується падіння об'ємів виробництва і освоєння нових видів продукції в 2004 році, то його можна назвати катастрофічним (до 151 одиниці проти 848 одиниць в 2002 році), хоча при цьому має місце, хоч і незначне, збільшення інтенсивності освоєння виробництва нового вигляду техніки до 67 одиниць проти 57 в 2003 році, з яких належить металургійній галузі – 1 одиниця, виробництву машин і устаткування – 46 одиниць, електричного і електронного устаткування -3 одиниці, виробництву транспортного устаткування – 17 одиниць. У свою чергу інтенсивність і об'єм придбаних нових технологій також різко падає (с134- в 2002 році до 17 – в 2004 році), при чому впровадження прогресивних технологічних процесів здійснювалося переважно в металургії (хоча також спостерігається падіння на 11,62%: з 45.5% в 2002году до 33,88% в 2004 році) і в машинобудуванні (де має місце зростання даного показника на 13,1%: з 35,6% в 2002 році до 48,7% в 2004 році)[18]. Проте сфера виробництва нафтопереробних продуктів, електроенергії газу і води зовсім не займалася оновленням технологічних процесів і впровадженням технологій.

Якщо проводити аналіз машинобудування окремо, то показники інноваційної діяльності говорять про те, що відносно позитивний результат спостерігається тільки у впровадженні нових технологій, але власні розробки складають тільки 1,92%, а частина договорів, що ліцензіюють, на використання наукових розробок - 3%. Динаміка формування і використ-

тання об'єктів власності в цілому по промисловості в Донецькій області приведена в таблиці 6 [18].

У 2005 році ситуація не стабілізувалася: якщо в цілому по Україні збільшилося число упроваджених технологічних процесів в 1,5 разу (проте тільки низьковітходних, ресурсозберігаючих), то по області цей показник знизився ще на 5%, а також знизився показник освоєння виробництва нових видів продукції (у 5,6 разів).Динаміка зниження інтенсивності інноваційної діяльності збереглася і в 2006 році, так «за 2006р. у промисловості області освоєно виробництво 132 найменувань нових видів інноваційної продукції, серед якої 53 нових види техніки. Впроваджено 54 нові технологічні процеси проти 90 процесів за 2005р.» [17, с.11], більше половини інноваційних проектів упроваджена у ресурсозберігаючих галузі промисловості і при цьому загальне їх число зменшилося на третину в порівнянні з попереднім роком.

Крім того, вивчаючи дану проблему, необхідно визначитися з тим, що в системі модернізації існує два поняття: інновація і раціоналізація. Досвід західних підприємців показує, що поступові поліпшення грають переважаючу роль в таких галузях промисловості, де: вельми низький рівень конкуренції; тимчасові провали і нестабільність найхворобливіше позначаються на всій національній економіці; високий рівень державної підтримки. До таких галузей, поза сумнівом, відносяться енергетика і металургія. У разі сильного конкурентного оточення перевага повинна бути віддана інноваціям, які у разі успіху здатні забезпечувати стійкі стратегічні переваги. Отже, необхідно поєднувати інновації і поступові поліпшення. Ідеальним поєднанням між поліпшенням і інновацією на вітчизняних підприємствах буде ситуація, коли підприємство добивається стабілізації виробничого процесу шляхом послідовних поліпшень і лише потім "запускає" інновацію, направлену на корінні зміни.

Отже, основою витягання максимальної ефективності в результаті впровадження нового підходу є така структуризація процесу, яка дозволяє виділити ключові елементи, а також чітко визначити кінцеву мету, завдання і функціональні повноваження кожної виробничої ланки підприємства. В умовах перехідної економіки адаптація даної концепції означає остаточний перехід до орієнтації на вимоги покупця в організації і управлінні виробництвом. Саме бізнес-процес є тією структурою, в рамках якої підприємство прикладає всі необхідні зусилля для максимально повного задоволення широкого спектру запитів можливих клієнтів, які з своїми потребами і фінансовими можливостями є головним суддею результатів господарської діяльності підприємства. Перш за все, необхідно провести чітке розмежування різних процесів, що реалізовуються в ході господарської діяльності. Тільки після вказаної структуризації параметри процесів можуть бути зміряні в змінних "час – витрати на здійснення". Крім того, вхідні і вихідні параметри матеріальних потоків, відповідних різним процесам, можуть бути оцінені по ознаках корисності, стійкості, надійності, змінності і керованості, а також по ряду критеріїв якості. Результати цих вимірювань є вичерпною інформацією для ухвалення рішень по модернізації і реконструкції всієї виробничої системи (підприємства або групи підприємств) в цілому. Таким чином, перехід на нову ідеологію означає збільшення "глибини" системного підходу до оптимізації господарської діяльності, оскільки концентрація уваги тільки на одному параметрі процесу або декількох параметрах окремо, як правило, не приводить до бажаних результатів.

ВИСНОВКИ

Вітчизняні підприємства крупної машинобудівної і оборонної промисловості в належній мірі володіють внутрішніми резервами і передумовами для впровадження нової концепції

Таблиця 3

Основні показники роботи промисловості Донецької області

Показник	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Іромислова прод-ція, млн. грн.	27493,5	35489,4	38593,8	54915,8	91904,2	98396,1	105627,1
У % до попереднього періоду	112,4	106,1	104,5	119,4	112,5	92,1	106,1
Основні ПВЗ на кінець року, млн. грн.	47299,0	50163,2	51746,7	61612,6	64880,9	69212,3	83152,4
Об'єм інвестицій в основний капітал, млн.грн.	2069,9	2601,9	2416,4	2995,0	4565,6	6354,6	7306,1
Фінансовий результат, млн. грн.	1431,9	944,3	–231,5	1022,2	6858,0	6622,4	5648,6
Збиткові підприємства, %	63,1	39,4	42,7	41,0	36,7	37,5	36,9

Таблиця 4

Питома вага інноваційно-активних підприємств Донецької області

Галузь виробництва	2001	2003	2004	2005	2006
Промисловість області в цілому	12,4	10,4	11,6	9,8	7,7
Машинобудування області	18,2	19,7	22,7	20,8	18,3
У промисловості України	7,44	6,7			

Таблиця 5

Показники інноваційної діяльності в промисловості Донецької області

Показники	2002	2003	2004
Кількість підприємств, що займаються промисловою діяльністю, од	112	83	92
Упроваджено прогресивних технологічних процесів, од.	121	117	115
З них низкоотходных, ресурсосберегающих, од.	41	54	55
Освоєно виробництво нових видів продукції, од.	848	321	151
З них нового вигляду техніки, од.	62	57	67
Придбано нових технологій, од.	134	24	17
З них прав на патенти, ліцензії, од.	3	5	7
Об'єм реалізованої інноваційної продукції, тис.грн.	3284,1	3777,7	3141,6
Зокрема промисловій продукції (у % до загального об'єму)	8,9	7,2	3,8

Таблиця 6

Динаміка формування і використання об'єктів промислової власності в Донецькій області

Види об'єктів промислової власності	2001 рік			2002 рік			2003 рік			2004 рік		
	Подано заявок	Отримані документи	Використано і упроваджено	Подано заявок	Отримані документи	Використано і упроваджено	Подано заявок	Отримані документи	Використано і упроваджено	Подано заявок	Отримані документи	Використано і упроваджено
Розробки	420	558	159	458	399	143	610	632	143	274	414	169
Корисні моделі	33	33	19	64	44	9	113	74	17	491	310	39
Промислові зразки	23	9	16	35	64	23	42	38	32	42	40	60
Всього	476	600	194	557	507	175	765	744	192	807	774	268

модернізації і реконструкції. Таким чином, для забезпечення максимальної ефективності модернізації сучасна виробнича система повинна розглядатися як сукупність процесів, в ході яких відбувається задоволення потреб клієнтів для чого корінні, революційні зміни системи, звані інноваціями здатні забезпечити стійкість підприємства на нестабільному ринку, а також стратегічну перспективу. При впровадженні концепції виробничого процесу і інновації необхідно забезпечити нову, горизонтальну структуру управлінням підприємством, або хоч би, інтенсивні горизонтальні потоки інформації усередині підприємства, тому що інформаційні технології є одним з основних механізмів впровадження концепції бізнес-процесу сьогодні. Крім того, не дивлячись на певну психологічну інерцію сприйняття суті, і характеру змін, людський чинник є основним джерелом стабільності підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1 Промисловість Донецької області в 2006 році: Стат. Зб. № 8/132. – Донецьк: Донецьке обл.. управління статистики, 2007. – 71с.

2 Еськов, А.Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения: Монография / А.Л.Еськов. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2005. – 390с.

3 Дмитренк, Г. Возможно ли экономическое чудо в Украине?/ Г.Дмитренко // Экономика Украины. – 1993. - №12. – С. 40-41.

4 Амоша, А.И. Экономическая эффективность улучшения условий труда (предпосылки, анализ, прогнозирование)/ А.И.Амоша – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1998. – 378 с.

5 Геєць, В.М. Уроки та перспективи ринкових реформ і довгострокового економічного зростання в Україні/ В.М.Геєць // Економічна теорія. – 2004. - №2.- С.3-24.

6. Панков, В.А. Управління вартістю наукоємкого машинобудівного підприємства: Автореф. дис. д-ра наук/ НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2004. – 31с.

7 Пустовойт, О. Внутренний рынок Украины: потенциальные и реальные возможности влияния на экономический рост / О.Пустовойт // Экономика Украины. – 2007. - №3. – С. 52-59.

8 Економічні тенденції. Квартальний випуск, травень 2006./ Департамент економічної стратегії Міністерства економіки України. – К, 2006. – 145с.

9. Крючкова, І.В. Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України: «Концепція Державної програми підвищення конкурентоспроможності національної економіки на 2007-2015 роки» / Крючкова І.В. – К., 2007. – 51с.

10 Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні: Закон України від 3.03.2006 року, № 433-IV// http://zakon.rada.gov.ua

11 Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки. Послання Президента України до Верховної Ради України від 30 квітня 2002 р.// http://zakon.rada.gov.ua

12 Закон Украины «Об инновационной деятельности» №40-IV от 04.07.2002г. // Ведомости Верховной Рады Украины. – 2002.-№36. – Ст.266.

13. Програма науково-технічного розвитку Донецької області на період до 2020 р. – Донецьк: Новий мир, 2002. – 293с.

14 Сілаєв, В.І. Стан інноваційної діяльності у промисловості Донецької області / В.І. Сілаєв // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. №3(5), 2006. – С.244-247.

15 Булеев, И.П., Мокейченко К.В. Социальная составляющая инновационной деятельности в экономике/ И.П.Булеев, К.В.Мокейченко// Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. №2(8), 2007. – С.46-53.

16 Статистичний щорічник України за 2006 рік. За ред.. О.Г.Осауленка. – Київ. Вид. «Консультант», 2006. – 576с.

17 Промисловість Донецької області в 2006 році: Стат. Зб. № 8/132. – Донецьк: Донецьке обл.. управління статистики, 2007. – 71с.

18 Наукова та інноваційна діяльність у Донецької області. Статистичний збірник №11/251. – Донецьк, 2005. – 188с.

19 Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Стат. Зб.// Держкомстат. – К., 2004. – 345с.

УДК 658.152

Коршунова Г.С.

РОЗВИТОК ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ В РОЗРІЗІ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена аналізу ефективності державного регулювання в залученні та використанні іноземних інвестицій. За останніми даними, дисбаланси на світових фінансових ринках могуть привести до зниження попиту на експорту продукцію, зниження доступу до іноземного фінансування, інвестори будуть діяти у жорстких умовах. Слід зазначити дослідження й практичні рекомендації з використання механізму керування міжнародною діяльністю А.Морозова, Д.Сологуба, К.Малофеєвої, Г.Гольцхакера, інших [1,2,3].

Ціллю статті є розробка напрямку стимулювання або обмежування участі іноземного капіталу в економіці з урахуванням галузевих й територіальних особливостей. Викладання основного матеріалу:

Сьогодні Україна поступово перетворюється з країни нетто-експортера капіталу на країну нетто-імпортера, залучаючи необхідні для інвестицій ресурси на міжнародному ринку капіталів.

По-перше, за останні роки під впливом швидкої (агресивної) трансформації зовнішнього середовища змінилась мотивація ведення бізнесу в Україні [2]. Якщо раніше стратегічної потреби у власників інвестувати прибутки у модернізацію виробництва не існувало (рівень конкурентної боротьби був низьким, а конкурентоспроможність товарів підтримувалась, в тому числі, за рахунок заниженої вартості енергоносіїв), то сьогодні формування жорсткої конкуренції на зовнішньому та внутрішньому ринках, активізація процесів злиття та поглинання, постійне підвищення вартості газу «змусили» вітчизняних виробників інвестувати кошти (як власні, так і залучені) в оновлення морально та фізично застарілого обладнання. Тенденція росту інвестицій в основний капітал у динаміці представлена на (рис.1).

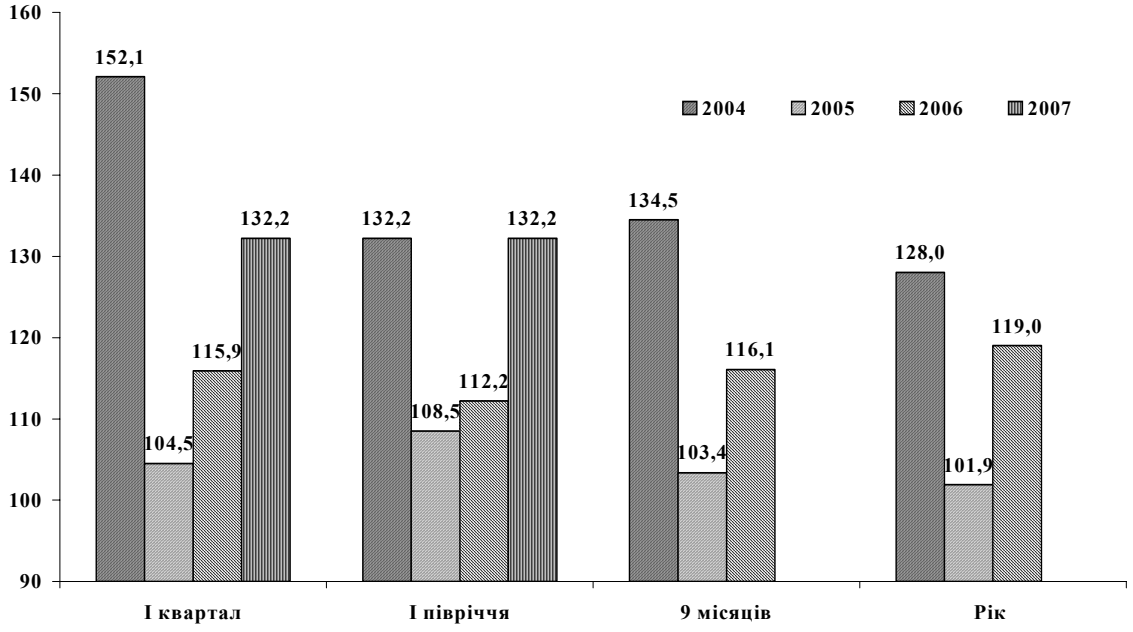


Рис. 1. Зростання інвестицій в основний капітал, у % до відповідного періоду попереднього року

По-друге, стійкість економіки до сировинних шоків, яку продемонструвала країна у 2006 році, довела зовнішнім інвесторам (на ряду із результатами реприватизації Криворіжс-

талі і продажу акцій ряду крупних банків), що Україна є привабливим об'єктом для вкладення коштів і її активи є суттєво недооціненими.

Інвестиційний бум на початку 2007 року став одним з основних факторів, що визначив високу динаміку реального зростання ВВП (7,9 відсотка у січні-червні 2007 року). Обсяги валового нагромадження основного капіталу у І півріччі 2007 року реально збільшаться порівняно з аналогічним періодом 2006 року на 22-25 відсотків, а обсяги його основної складової (близько 81 відсотка) – інвестицій в основний капітал – перевищили минулорічні показники за даними Держкомстату на 32,2 відсотка. При цьому, якщо досить значне зростання ВВП, промисловості та інших видів економічної діяльності протягом першої половини 2007 року, в тому числі, пов'язано із ефектом низької порівняльної бази минулого року, то зростання інвестиційної компоненти ВВП не містить статистичного ефекту і викликано суто економічними факторами.

Домінування експорту капіталу у міжнародній міграції капіталу, на думку автора Рогача О.І, обумовлено процесом монополізації виробництва, виникненням і розвитком гігантських монополістичних об'єднань, появою ТНК, що зосередили у своїх руках величезний капітал і шукають шляхи його найбільш прибуткового вкладення. Так, у середині 90-х рр. норма прибутку американських ТНК у країнах, що розвиваються, була приблизно у два рази вище, ніж усередині країни. Причиною цього є дешева робоча сила, сировина тощо [3, с. 144]. За результатами І півріччя 2007 року приріст сукупного обсягу іноземного капіталу в економіку країни, з урахуванням його переоцінки, утрат, курсової різниці тощо, склав 2553,1 млн. дол. США, що на 50,3 відсотка більше приросту за відповідний період попереднього року. Станом на 01.07.2007 року загальний обсяг прямих іноземних інвестицій становить 518,6 дол. США на одну особу (що складає 11-16 відсотків від рівня країн Центральної Східної Європи). В динаміці за ряд літ приріст прямих іноземних інвестицій представлено на (рис. 2).

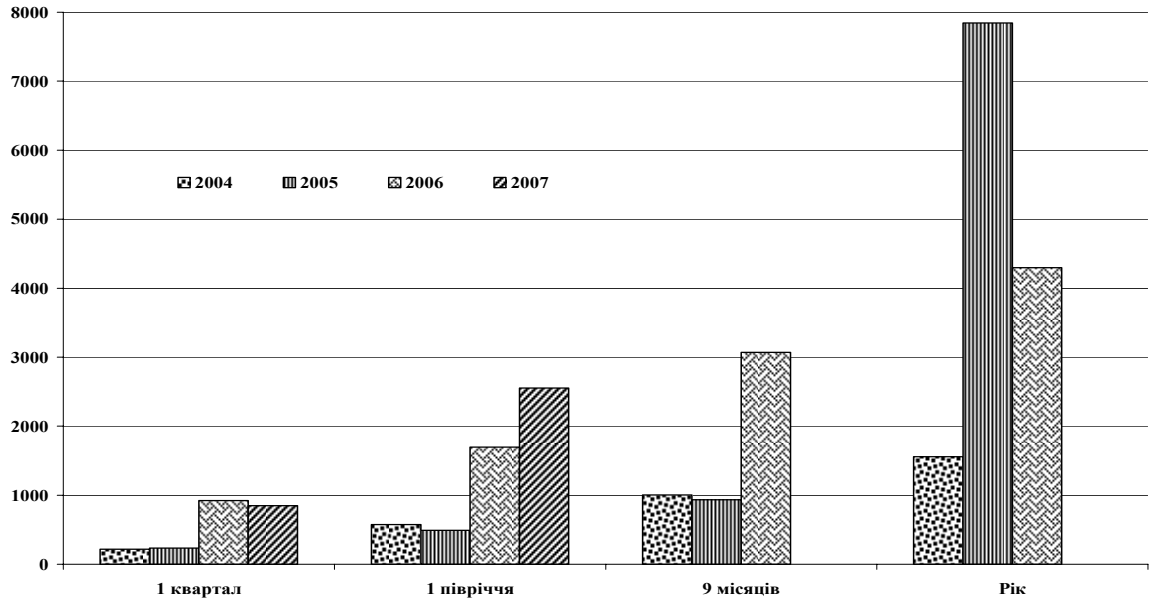


Рис. 2. Приріст прямих іноземних інвестицій, у млн. дол. США

На сьогодні Україна стає більш привабливою для іноземних інвесторів, оскільки рівень віддачі від інвестицій є достатньо високим. В деяких галузях економіки рівень прибутку від інвестицій значно перевищує рівень прибутку у відповідних галузях країн Західної Європи. Через це все більш активізуються процеси на ринку злиття та поглинання (M&A). Предметом підвищеної зацікавленості іноземних стратегічних інвесторів є підприємства, які здійснюють фінансову діяльність, насамперед, банки.

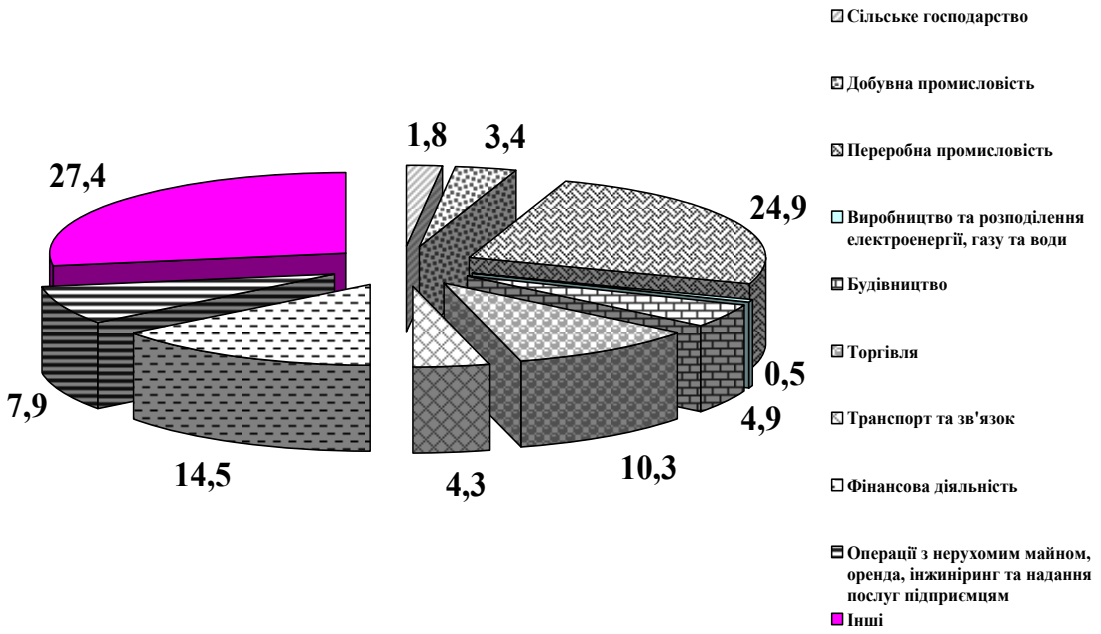


Рис. 3. Структура прямих іноземних інвестицій за видами економічної діяльності, %

У першому півріччі 2007 року біля 30 % загального обсягу прямих інвестицій в Україну зосереджено на підприємствах промисловості – 6926,4 млн. дол. США. Значні обсяги іноземних інвестицій зосереджено у фінансових установах - 3533,1 млн. дол. США (14,5 %), на підприємствах торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку – 2512,6 млн. дол. США (10,3 %), в організаціях, що здійснюють операції з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям 1944,0 млн. дол. США (7,9 %). Сталою є зацікавленість інвесторів до підприємств металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів, у які нерезидентами вкладено –1494,5 млн. дол. США, і виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – 1403,8 млн. дол. США. (див. рис. 3.).

Також значний приріст іноземного капіталу спостерігався в таких видах економічної діяльності як будівництво, операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам, на підприємствах промисловості (а саме, у харчовій промисловості та перероблені сільськогосподарських продуктів, металургії та оброблені металу, хімічній та нафтохімічній промисловості і машинобудуванні), на підприємствах оптової торгівлі і посередництва у торгівлі, транспорту та зв’язку [4, с. 106].

В умовах політичної нестабільності, проведення дострокових парламентських виборів та, відповідно, високої вірогідності невиконання плану по приватизації, уряд фінансував здебільшого соціально захищені статті бюджету при деякому недофінансуванні окремих статей капітальних видатків. Власні кошти підприємств залишаються основним джерелом фінансування капітальних вкладень. Збільшити частку своїх коштів на інвестиції підприємствам вдалось через збільшення обсягів прибутку (див. табл.1).

В іноземних інвестиціях мають потребу практично всі галузі економіки; металургія, хімія, нафтохімія, машинобудування тощо. Однак реальна пропозиція фінансових ресурсів значно відстає від потреб. Порівняно з країнами Східної Європи обсяг іноземних інвестицій, які надходять в економіку України, менший у 3-7 разів. Потреба в іноземних інвестиціях, за різними даними, приблизно становила 50 млрд. дол. США, що означає великий розрив між попитом на інвестиції та їх реальною пропозицією [5, с. 382].

Таблиця 1

Структура інвестицій в основний капітал за джерелами фінансування

Показники	2005		2006				2007	
			І півріччя		рік		І півріччя	
	млрд. грн.	%	млрд. грн.	%	млрд. грн.	%	млрд. грн.	%
Інвестиції в основний капітал	93,1	100	39,1	100	125,3	100	60,0	100
Власні кошти підприємств	53,4	57,4	23,3	59,6	72,3	57,8	36,1	60,2
Залучені кошти	39,7	42,6	15,8	40,4	52,9	42,2	23,9	39,8
внутрішні джерела	35,0	37,6	14,7	37,5	48,3	38,5	21,9	36,4
з них:								
кредити банків та інші позики	13,7	14,8	5,5	14,1	19,4	15,5	8,7	14,4
бюджетні кошти	9,0	9,7	3,3	8,4	12,3	9,8	3,5	5,8
кошти держбюджету	5,1	5,5	1,6	4,1	6,8	5,5	1,9	3,2
коштів місцевих бюджетів	3,9	4,2	1,7	4,3	5,4	4,3	1,5	2,6
інших джерел фінансування	12,3	13,1	5,9	15,0	16,6	13,2	9,7	16,2
з них:								
коштів населення на індивідуальне житлове будівництво	3,1	3,3	1,9	4,9	5,1	4,1	3,3	5,5
коштів населення на будівництво власних квартир	х	х	х	х	7,0	5,6	4,0	6,7
коштів інвестиційних фондів	1,3	1,4	0,5	1,3	2,2	1,7	1,3	2,2
зовнішні джерела – кошти іноземних інвесторів	4,7	5,0	1,1	2,9	4,6	3,7	2,0	3,4

До теперішнього часу в Україні деякою мірою сформована й діє система державного регулювання міграції капіталу головним чином відносно припливу іноземного капіталу у вітчизняну економіку. Державне регулювання іноземних інвестицій націлене на стимулювання або обмежування участі іноземного капіталу в економіці, направленні його в потрібне русло (у галузевому й територіальному розрізі) і забезпеченні розвитку найбільш кращих форм участі. Залучення іноземних інвестицій в українську економіку має стратегічний і тактичний інтереси з боку як України, так і іноземних інвесторів.

ВИСНОВКИ

Не дивлячись на негативну політичну ситуацію у країні, спостерігається незначний економічний зріст, який супроводжується позитивним інвестиційним станом. У 2007 року, цей показник став одним з основних факторів, що визначив високу динаміку реального зростання ВВП. Предметом зацікавленості іноземних стратегічних інвесторів є підприємства, які здійснюють фінансову діяльність, переробна промисловість. Рівень віддачі від інвестицій є достатньо високим. Однак, власні кошти підприємств залишаються основним джерелом фінансування капітальних вкладень. В іноземних інвестиціях мають потребу практично всі галузі економіки. Отже основними задачами держави залишається, створення стабільних політичних умов, зростання економічних показників, забезпечення стратегічної бази для залучення зовнішнього капіталу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Сколярный Ю. Буря в стакане воды или предвестник больших катаклизмов.// Зеркало недели. – 2008. - №3 – с.15.

2. Силина Т. Владимир Огрызко: «Во внешнеполитической сфере президент и правительство действуют в унисон». // - 2008. -№1. с.2.

3.Рогач О.І. Міжнародні інвестиції. Теорія та практика бізнесу транснаціональних корпорацій. Підр. для студ. спец. вищ. навч. закладів. – К.: Либідь, 2005. – 720с.

4. Прямі іноземні інвестиції та техн.. трансфер у постградянських країнах/ Д. Дайкер (ред.)., Егоров І.Ю. (пер. з англ.) – К.: К.І.С., 2003. – 202с.

5.Саніахмєтова Н.А. Підприємницьке право: Суб'єкти підприємництва. Кредитування. Оренда. Лізинг. Зовнішньоекономічна діяльність. Інвестиції. Антимонопольне законодавство. Захист від недобросовісної конкуренції. Реклама: Навч. Посібник. – К.: А.С.К., 2001. – 704 с.

УДК 336

Коритько Т.Ю.

БЮДЖЕТНАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ МЕСТНЫХ БЮДЖЕТОВ

В современных условиях хозяйствования бюджетов городов возникла необходимость изменения подходов и методов формирования их финансовых ресурсов на основе реализации принципа самостоятельности бюджетов всех уровней. Развитие финансово-экономической самостоятельности местных бюджетов, с одной стороны, и необходимость сохранения достаточного уровня финансовой централизации, с другой, ставят новые задачи в области управления территориальным развитием.

Социально-экономическое развитие любой самостоятельной административно-территориальной единицы в значительной степени определяется экономическим и бюджетно-налоговым потенциалом, эффективностью системы территориального управления. Финансовые ресурсы, мобилизуемые в бюджетных системах и отдельных бюджетах, обеспечивают государственным органам власти и органам местного самоуправления выполнение возложенных на них функций и полномочий. Устойчивый экономический рост является наиболее общей предпосылкой для оздоровления всей системы местных бюджетов и обеспечения их финансовой устойчивости.

В настоящее время местные органы власти лишены финансовой самостоятельности ввиду усиления тенденции зависимости местных бюджетов от финансовой помощи. Обеспечение эффективного социально-экономического развития местных бюджетов, повышение качества предоставляемых услуг населению обуславливается состоянием его финансовых ресурсов.

Вместе с тем, существующие проблемы в сфере бюджетных отношений требуют не только корректировки своих принципиальных основ в теоретическом аспекте, но и решения многих методологических и методических вопросов. Оценка экономического и финансового неравенства регионов, принципы и методы формирования бюджетов территорий, степень управляемости со стороны органов власти и местными бюджетами со стороны вышестоящих бюджетов постоянно находятся в центре внимания финансовой науки.

Исследованию вопросов формирования местных финансов и отдельных видов местных доходов были посвящены работы многих ученых: О. Василика, О. Кириленко, В. Кравченко, И. Лукьяненко, И. Луниной, В. Опарина, С. Юрия [1-3]. Вместе с тем, в научной литературе не уделяется большого внимания комплексному исследованию проблем бюджетной самостоятельности в контексте управления бюджетными ресурсами региона в целях обеспечения финансовой устойчивости местных бюджетов.

Целью статьи является разработка механизма обеспечения самостоятельности бюджетов на местном уровне, как фактора повышения финансовой устойчивости территорий.

В качестве основы укрепления самостоятельности местных бюджетов предлагается рассматривать финансовую устойчивость местных бюджетов.

Количественно финансовая самодостаточность местных бюджетов определяется их бюджетной обеспеченностью, наличием и видовым составом собственных источников бюджетных доходов, обеспечивающих реализацию полномочий органов власти (местного самоуправления).

Структурная деформация доходной базы местных бюджетов (табл. 1) в последние три года характеризуется снижением доли налоговой составляющей в доходах местных бюджетов, некоторым снижением доли неналоговых доходов и, соответственно, увеличением доли безвозмездных и безвозвратных перечислений, причем, в основном за счет трансфертов.

Таблица 1

Структура доходов местных бюджетов у 2003 – 2006 гг., % [4]

Показатели	2003	2004	2005	2006
Налоговые поступления, из них	54,2	46,2	44	40,8
Неналоговые поступления	7,1	5,5	6,6	6,3
Доходы от операций с капиталом	3,0	4,3	3,9	3,5
Государственные целевые фонды	1,5	1,5	2,1	1,9
Официальные трансферты	34,2	42,5	43,5	45,0
Средства, которые передаются в бюджет развития	-	-	-	2,5
Всего доходов	100	100	100	100

Показатели обеспеченности местных бюджетов источниками доходов свидетельствуют о получившей устойчивое развитие тенденции роста зависимости местных бюджетов от вышестоящих бюджетов, реализующейся на практике через механизм межбюджетных трансфертов.

Динамика централизации доходов, мобилизуемых на местном уровне, свидетельствует о том, что в период 2004-2006 гг. наметилась устойчивая тенденция увеличения доли местных бюджетов в Сводном бюджете Украины (рис. 1).

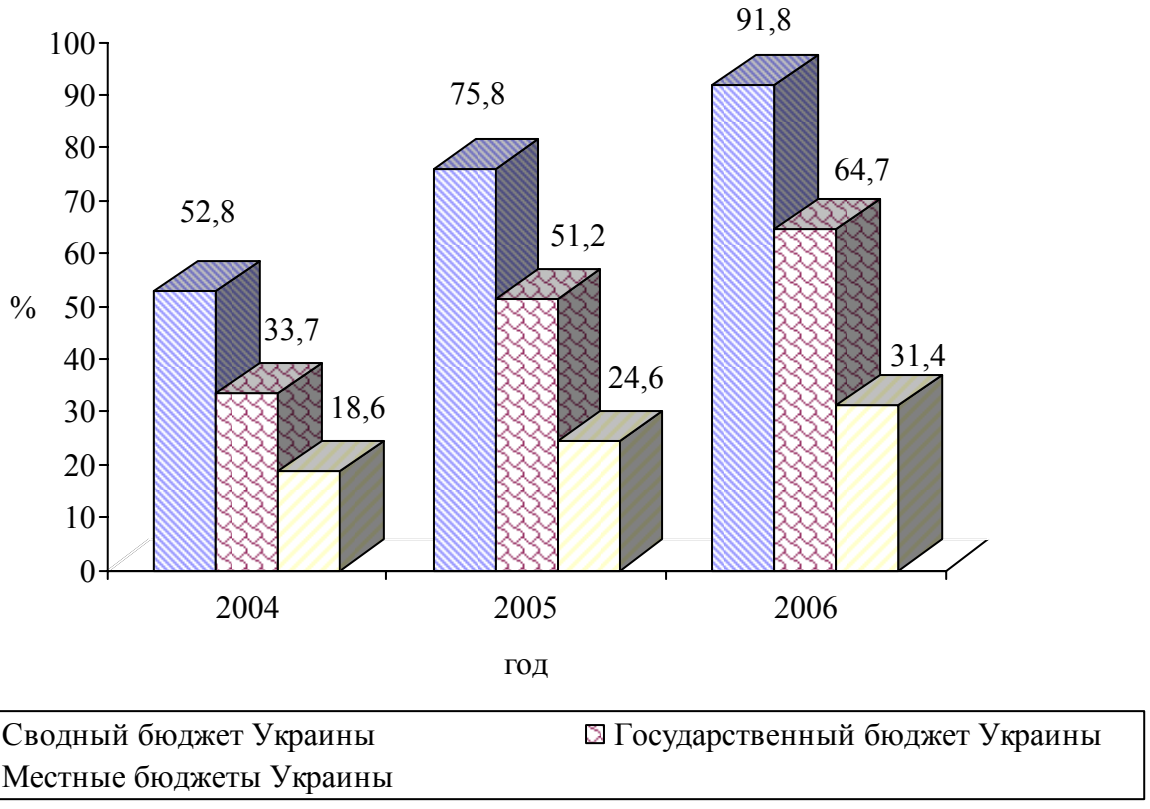


Рис. 1. Межбюджетное распределение доходов Сводного, государственного и местных бюджетов за 2004-2006 гг., % [4]

Основное условие финансовой устойчивости местного бюджета – это сбалансированность объемов денежных фондов и финансируемых за их счет расходов для развития территории.

Бюджетная самостоятельность характеризуется способностью органа местного самоуправления самому мобилизовать финансовые ресурсы в бюджет, не прибегая к финансовой помощи.

Количественная характеристика «территориальной самостоятельности» одновременно дает и количественную характеристику «территориальной самоуправляемости». Отсутствие единицы измерения данной характеристики для сложных организационно-экономических систем является одной из причин, не позволяющей оценить ее количественно. В данный момент оценка значительности, либо незначительности самостоятельности органов власти ведется в качественных категориях. Для решения данной проблемы предлагается методический подход к оценке финансовой устойчивости местных бюджетов, в основу которого положены как критерии количественной оценки доходов бюджетов, так и методы моделирования процесса управления бюджетными ресурсами (оценки рейтинга местного бюджета в системе комплексной оценки и мониторинга их бюджетного потенциала).

Таблица 2

Балльная оценка финансовой устойчивости местного бюджета

Коэффициент	Опасное финансовое состояние	Неустойчивое финансовое состояние	Устойчивое финансовое состояние
1	2	3	4
независимость (автономность)	Пороговое значение, определенное эмпирическим путем	От порогового значения до границы рассчитанного интервала	Выше верхней границы предыдущего интервала
бюджетная эффективность по собственным доходам	Пороговое значение, определенное эмпирическим путем	От порогового значения до границы рассчитанного интервала	Выше верхней границы предыдущего интервала
бюджетная эффективность по всем доходам	Пороговое значение, определенное эмпирическим путем	От порогового значения до границы рассчитанного интервала	Выше верхней границы предыдущего интервала
покрытия	Пороговое значение, определенное эмпирическим путем	От порогового значения до 1	≥1
финансовая зависимость	Пороговое значение, определенное эмпирическим путем	От порогового значения до границы рассчитанного интервала	Выше верхней границы предыдущего интервала
социальная обеспеченность	Пороговое значение, определенное эмпирическим путем	От порогового значения до границы рассчитанного интервала	Выше верхней границы предыдущего интервала
Соотношение собственных и привлеченных средств	Пороговое значение, определенное эмпирическим путем	От порогового значения до 1	≥1

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4
абсолютная ликвидность	Пороговое значение, определенное эмпирическим путем	От порогового значения до границы рассчитанного интервала	Выше верхней границы предыдущего интервала
	Показателю присваивается «-1»	Показателю присваивается «0»	Показателю присваивается «1»
Границы степени безопасности бюджета	Общая балльная оценка менее 0	Общая балльная оценка равна 0	Общая балльная оценка более 0

Опасный уровень финансового состояния местного бюджета характеризуется низким уровнем собственных источников формирования бюджета, его несбалансированностью, неспособностью собрать на территории административной территории утвержденные доходы и незначительной долей социально значимых расходов в общей величине расходов.

Неустойчивое финансовое состояние бюджета предполагает недостаточность собственных доходов для устойчивого развития и низкий рост расходов на социально-культурные мероприятия в зависимости от роста доходов, что вероятнее всего указывает на их недостаточность.

Устойчивое финансовое состояние характеризуется достаточной величиной собственных источников доходов, сбалансированностью бюджета, приоритетностью финансирования социально-культурной сферы.

Методика комплексной оценки финансовой устойчивости местного бюджета имеет следующие преимущества:

- базируется на данных бюджетной отчетности местных бюджетов;
- для оценки используются наиболее важные показатели, характеризующие финансовое состояние местного бюджета.

Такой подход позволяет провести оценку финансовой устойчивости местного бюджета, как в динамике, так и в перспективе. В свою очередь это дает возможность органам местного самоуправления определить направления наиболее эффективного и рационального использования финансовых ресурсов местного бюджета.

ВЫВОДЫ

Предложенный методический подход дает возможность количественно охарактеризовать финансовую устойчивость местных бюджетов. Оценка деятельности бюджетного управления органов местного самоуправления является важной аналитической информацией для принятия управленческих решений как для местных органов власти с целью оптимизации бюджетных расходов, так и для финансово-казначейских и контрольных органов с целью выявления нецелевого и неэффективного использования финансовых ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА

1 Василик О.Д., Павлюк К.В. Державні фінанси України: Підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004 – 608 с.

2 Кравченко В.І. Місцеві фінанси України: Навч. посібник. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 1999. – 487 с.

3 Кириленко О.П. Місцеві бюджети в економічній системі держави: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.04.01 / Київ. нац. екон. ун-т. – Київ, 2002. – 24 с.

4 Статистичний збірник Бюджет України 2006 рік. minfin.gov.ua

УДК 504.06

Красовский С.С., Половян Н.С.

ОСОБЕННОСТИ ЭКОНОМИКО-ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ГОРОДА

В Украине при рыночной экономике одним из главных средств выживания все больше становится экологическая безопасность как главное и необходимое условие генетически здоровой продолжительной жизни и трудоспособности населения. В стране активно ведется работа по созданию действенного механизма по обеспечению сбалансированного подхода к экономическим, экологическим и социальным проблемам. Этими вопросами занимаются такие ученые как Глухов В., Синякевич И. Устинова И., Чумаченко Н. и др. [1-6]. Ими ведется работа по созданию и использованию регулирующих инструментов, экономических стимулов для эффективного ведения эколого-экономической политики государства.

Экологическая система Украины, учитывая Чернобыль, находится на пороге допустимого воздействия на нее, а ее разрушение, начавшееся в период индустриального развития, уже породило состояние экологического неблагополучия. Так в Донецкой области сконцентрировано свыше 800 крупных предприятий топливно-энергетического комплекса, горнодобывающей, металлургической, химической промышленности, машиностроения. Такая концентрация промышленного производства в сочетании со значительной плотностью населения (193 человека на 1 км^2 территории) создали превышающую разумные пределы нагрузку на биосферу области. На одного жителя в год приходится более 400 кг выбросов вредных веществ. И во многих городах области наблюдается не снижение, а увеличение выбросов вредных веществ. Например, удельный вес загрязнений атмосферного воздуха с превышением предельно допустимых концентраций составляет в Макеевке – 38,1%, Ясиноватой – 31,8%, Дзержинске – 28,6%, Константиновке – 25,5% [4].

Однако в период перехода предприятий на рыночные отношения, в условиях жесткой конкуренции все меньше и меньше внимания стало уделяться ущербу, который наносится предприятиями окружающей среде. Следуя избранной политике в области качества, руководство придает большое значение развитию компании, направляя материальные и финансовые ресурсы на расширение и техническое перевооружение предприятия, привлекая инвестиции для реализации конкретных научно-технических проектов и забывает об экологических проблемах. В настоящий момент экологическая проблема в нашей стране стоит как никогда остро. Это связано отчасти с тем, что оборудование на предприятиях практически изношено, технологии производства устарели, а на изменение сложившейся ситуации у предприятий нет средств. Острота экологических проблем тесно взаимосвязана и с формированием крупнейших территориально- промышленных комплексов. Рациональное использование природных ресурсов заложено в самой их сущности, но это не исключает необходимости решения вопросов оптимальной нагрузки производства на окружающую среду.

Учитывая эти проблемы, принят ряд законов, которые предусматривают финансовые санкции против предприятий, наносящих вред окружающей среде.

Целью данной работы является анализ экологической обстановки в регионах с выявлением критических проблем, вытекающих из основных связей и зависимостей между природными и социально-экономическими подсистемами, из особенностей сложившейся ситуации.

В настоящее время базовые отрасли промышленности стоят на пороге серьезных перемен. Необходимо осуществить радикальную реконструкцию и техническое перевооружение металлургической, химической, нефтехимической и машиностроительной промышленности, топливных отраслей. Назрела необходимость выбирать приоритеты в реконструкции, причем экологические ограничения во многих случаях будут играть не меньшую роль, чем

возможности предприятий адаптироваться к функционированию в новых условиях. Во многих промышленно развитых регионах в городах сложилась такая ситуация, что достаточно небольшого инцидента, вспышки заболеваемости населения, и неустойчивое равновесие будет нарушено, могут последовать самые жестокие решения, вплоть до закрытия предприятий. Программа экологической и экономической санации базовых отраслей промышленности должна включать меры государственной поддержки предприятий в виде целевых льготных инвестиционных кредитов на реконструкцию при условии четко определенных и контролируемых заданий прибыли, предоставлении льгот в области внешнеэкономической деятельности.

При прогнозировании и планировании рационального природопользования сложности возникают из-за того, что не все эколого-экономические, социальные показатели имеют количественные выражения, а лишь качественную характеристику с низким уровнем доверительной вероятности. Поэтому при прогнозировании и оптимизации целесообразно использовать логическую последовательность с позиции системно – структурного подхода и программно – целевой направленности применения прикладного инструментария и методов решения новых актуальных задач природопользования.

В процессе создания системы охраны окружающей среды необходимо учитывать ряд особенностей, таких, как формы и состав нормативно-справочных массивов информации, полноту и достоверность проектных данных о будущем состоянии экономики в системе охраны окружающей среды от агрессивных примесей в наиболее развитых экономических регионах. Это не исчерпывает всех ее характерных черт, отличающихся от других систем управления народнохозяйственным комплексом учитывая особенности работ по охране окружающей среды.

Развитие всех звеньев эколого-экономической системы с учетом их особенностей и взаимосвязи, обусловленностью и подчиненностью единым критериям оптимальности можно считать объектом исследования, формирования и устойчивого развития мероприятий по оздоровлению окружающей среды. При изучении эколого-экономической системы следует глубже рассматривать причинно-следственные факторы и их взаимосвязи, а также сложившуюся практику рыночного функционирования в условиях необходимости более полного и эффективного использования ресурсов, дополнительных технологических циклов производства и потребления энергии и других радикальных мероприятий. Современная система экологического стимулирования должна способствовать лучшему использованию образовавшихся в процессе очистки побочных продуктов.

Основной целью деятельности любого предприятия является получение прибыли, однако в связи с тем, что предприятие в процессе своей деятельности оказывает влияние на окружающую среду. Это воздействие, носит негативный характер и в результате предприятие вынуждено платить штрафы за нанесение экологического ущерба в соответствии с действующим законодательством, которые уменьшают прибыль предприятия. В связи с этим прежде чем начинать производство какого-либо товара необходимо произвести расчет размера компенсации за нанесение экологического ущерба и проанализировать является ли такое производство целесообразным.

Возьмем для примера деятельность одного из предприятий Донецкой области Краматорский цементно-шиферный комбинат «Пушка». Этапы производственного цикла, на которых происходят значительные выбросы вредных веществ в атмосферу, представлены на структурной модели (рис.1). Вредными веществами, выделяющимися в процессе работы комбината, являются: 1 - мел, глина; 2 - пыль; 3 - пыль, CO, NO; 4 – газ; 5 - бензин; 6 – древесная пыль.

Перечень загрязняющих веществ поступающих в атмосферу в процессе работы комбината представлен в таблице 1. С целью показать, какие средства предприятие расходует на оплату выбросов токсичных веществ в атмосферу за год была использована методика расчета выплат в результате сверхнормативных выбросов загрязняющих веществ в атмосферу [2].

Таблица 1

Структура выбросов вредных веществ в атмосферу

Название вещества, выбрасываемого в атмосферу	Кол-во выбросов, т/год	Плата за выбросы, грн/год
Пыль неорганическая, ПСК до 20%	963.244	3250.95
Пыль неорганическая, ПСК 20-70%	307.659	1038.35
Пыль неорганическая, ПСК выше 70%	0.135	0.46
Пыль цементного производства	52.037	175.62
Сернистый ангидрид	81.58	7296.35
Оксид углерода	1444.72	4875.93
Оксид азота	331.803	29675.63
Диоксид азота	35.445	3170.13
Сажа	0.61	13.38
Зола	3.047	10.28
Пыль древесная	5.165	17.43
Пыль металлическая	0.053	0.18
Пыль абразивно-металлическая	0.637	2.15
Пыль зерновая	0.599	2.02
Пыль угольная	0.078	0.26
Бензопирен	0.0005	55.66
Кислота соляная	0.1102	0.37
Кислота азотная	0.0001	0.0004
Кислота серная	0.00016	0.014
Натрия гидроокись	0.0002	0.05
Углеводы предельные	1.239	6.28
Бензин	0.498	2.52
Керосин	0.018	0.09
Сварочный аэрозоль	0.223	0.75
Марганец и его соединения	0.0297	69.17
Фториды	0.008	1.67
Водород фтористый	0.0006	0.14
Хром шестивалентный	0.001	2.51
Оксид железа	0.011	0.04

По результатам расчетов можно сделать вывод о том, что наибольший объем загрязняющих веществ, выбрасываемых в атмосферу, составляет пыль неорганическая, пыль цементного производства, сернистый ангидрид, оксид углерода, оксид и диоксид азота. С целью показать количество выбросов в динамике и проанализировать экономические затраты предприятий на выплату за выбросы выполнен анализ суммарных объемов выбросов. Учитывая, что прогнозирование выполняется в ситуации изменения внешних условий, когда наиболее важными являются последние реализации исследуемого процесса, наиболее эффективным будет применение адаптивного метода. Адаптивная модель Брауна позволяет учитывать неравноценность уровней временного ряда, представляет собой математическую модель с единственным фактором «время» и позволяет учитывать изменения в тенденции, а также любые колебания, в которых прослеживается закономерность.

Построим адаптивную модель Брауна, которая позволяет, оценив начальные значения параметров модели, выполнить прогноз на ближайшие годы:

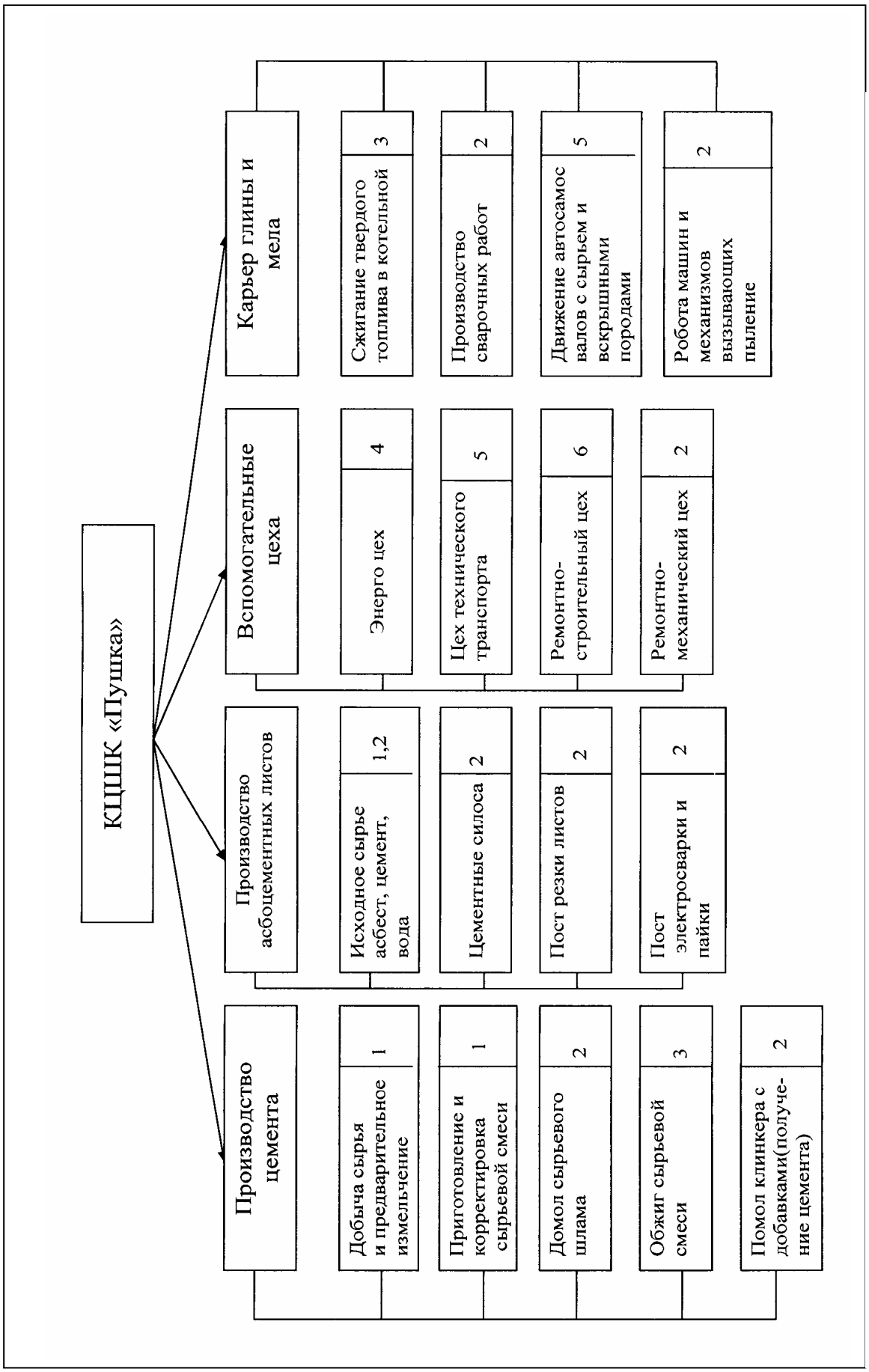


Рис. 1. Структурная модель производственного цикла на КЦШК «Пушка»

$$Yp(N+t)=1939{,}5-21{,}15t\ , \qquad (1)$$

где *Yp* – расчетное значение экономического показателя;

N – длина временного ряда;

t - время.

По результатам расчета можно сделать вывод, что наметившаяся тенденция к снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферу сохраниться и в будущем. Этому способствуют мероприятия, проводимые на предприятии, например, установка дополнительных фильтров и ремонт старых.

Анализ существующего состояния окружающей природной среды по сравнению даже с нормативной ситуацией, свидетельствует о том, что качество окружающей природной среды, в большинстве своем, не удовлетворяет интересам жителей города:

- несмотря на некоторые улучшения показателей загрязненности составляющих природной среды, нормативные показатели качества этой среды не достигнуты;
- серьезную опасность представляет наличие на территории города огромного объема ранее размещенных промышленных и бытовых отходов, а также продолжающееся их накопление на объектах, не отвечающих нормативным требованиям и т.д.

ВЫВОДЫ

Очевидна необходимость в создании экологически обоснованной системы рыночного управления и контроля, экономического механизма рационального природопользования.

Такая система должна основываться на следующих принципах:

- в условиях стабильно развивающейся экономики города, роста объемов промышленного производства, повышения благосостояния населения, удовлетворения на его основе растущих потребностей жителей показатели качества окружающей природной среды должны находиться в пределах нормативных;
- природные ресурсы города не должны восприниматься как безграничный и неиссякаемый источник удовлетворения материальных потребностей населения;
- местные органы самоуправления должны постоянно иметь достоверную и своевременную информацию о качестве окружающей природной среды;
- значительные изменения должны произойти в духовном облике среднего горожанина, его культуре, образованности, сознании.

В процессах исследования и управления региональными эколого-экономическими системами необходима количественная оценка, которая должна на каждой стадии работы системы или на отдельном промежутке времени характеризовать полученные результаты. Результаты этой оценки могут служить основой для принятия решения о целесообразности производства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Глухов В.В., Лисочкина Т.В., Некрасова Т.П. / Экономические основы экологии. -2-е изд. - СПб.: Спец. лит., 1997.-304с.

2. Методика розрахунку розмірів відрахування збитків, які заподіяні державі в результаті наднормативних викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря, Київ-1995 р.

3. Синякевич І. Концепція щодо формування системи інструментів національної екологічної політики // Экономика Украины. - 2002. - №7. – С.70-77.

4. Статистичний щорічник України за 2003 рік / Держкомстат України; За ред. О.Г. Осауленка; відп. за вип. В.А. Головко – К.: Консультант, 2004. – 631с.

5. Устінова І. Екологічна рівновага як наріжна засада сталого розвитку//Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Сталий розвиток та екологічна безпека (регіональна політика) (Щорічник наукових праць). – Вип. ХХ / НАН України. Ін-т регіон. дослід.; Редкол.: відп. редактор М.І. Долішний. – Львів, 2000. – С. 71-77.

6. Чумаченко М.Г. Екологія і економіка в Україні/Проблеми сталого розвитку України. – Київ: БМТ, 1998. – С.334-343.

УДК 330.322,5

Латышева Е.В.

ПРОБЛЕМЫ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ЭКОЛОГООРИЕНТИРОВАННЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Необходимость перехода Украины к устойчивому развитию обусловливает достижение баланса экономических, социальных и экологических целей. Одной из первоочередных задач формирования благоприятного экологического климата и обеспечения устойчивого социально-экономического развития в перспективе является реализация экологоориентированных инновационных проектов и объективная оценка их эффективности. Поэтому особую актуальность приобретают проблемы реализации инноваций экологической направленности.

Проблемы оценки эффективности инвестиционных и инновационных проектов, в том числе экологоориентированных, изучали известные зарубежные и отечественные специалисты: Валдайцев С.В., Загвойская Л.В., Бень Т.Г., Беренс В., Верещак В.С., Ковалев В.В., Крылов Э.И., Редина М.М, и др. .[1-11].

Тем не менее, до настоящего времени не определен единый подход к оценке проектов социального и экологического характера, а проведение стандартного анализа экономической эффективности таких проектов затруднено из-за трудностей количественной оценки общественно - социальных выгод, получение же соизмеримых оценок часто практически невозможно из-за разноудаленности различных последствий во времени.

Целью статьи является раскрытие особенностей оценки эколого-ориентированных проектов и разработка рекомендаций по использованию комплексной рейтинговой оценки - графоаналитического метода «Квадрат потенциала» для оценки инновационных проектов с учетом экологического фактора.

Особенность эколого-инновационных (как и любых социально-направленных) проектов заключается в том, что на стадии отбора из возможных альтернатив реально оценивать будущие доходы от внедрения такого рода проектов чаще всего не требуется по самой их сути, так как они, по определению В.В. Ковалева [1], «носят затратный характер». В этих случаях целесообразно анализировать соответствующие данному варианту проекта расходы (с учетом изменения стоимости денег во времени), т.е. приведенные затраты.

Учитывая вышесказанное, предлагаем для комплексной оценки эффективности экологоориентированных инновационных проектов использование графоаналитического метода, так как актуальность метода „квадрат потенциала” состоит в объективности оценки потенциала проекта, в простоте применения на практике и наглядности для потенциальных инвесторов и других заинтересованных сторон.

Впервые графоаналитический метод «квадрат потенциала» был предложен Репиной И.М. [4,5] и предусматривал проведение комплексной рейтинговой оценки потенциала предприятия, в целом. В дальнейшем, данный метод был использован для оценки отдельных производств [6]. Нами совместно [7] была предложена методика для комплексной оценки уровня реализации потенциала стандартных инвестиционных проектов.

Преимущество графоаналитического метода при оценке эколого-инновационного проекта состоит в том, что базой для получения комплексной рейтинговой оценки уровня потенциала проекта является не субъективное представление экспертов, а самые высокие результаты (из анализируемых альтернатив), которые были достигнуты в реальной рыночной конкуренции. На наш взгляд, при использовании метода «квадрат потенциала» целесообразно учитывать так же эколого-экономические риски и влияние экологических факторов на финансовые показатели предприятия.

Предлагаем представить алгоритм графоаналитического метода «квадрат потенциала» для оценки экологоориентированных инновационных проектов в следующей последовательности. Исходные данные (показатели) оформляются в виде матрицы (a_{ij}) -таблицы, где по строкам записаны номера показателей (i = 1, 2, 3,..., n), а по столбцам - номера анализируемых экологоориентированных инвестиционных проектов (j = 1, 2, 3,..., m) для каждого раздела критериев - k (k = 1, 2, 3, 4).

Как справедливо отмечают специалисты [10], использующие данный метод в других областях оценки, «количество показателей внутри каждого раздела может меняться в зависимости от требований к точности полученных результатов и возможности получения достоверной исходной информации».

По каждому имеющемуся реальному показателю осуществляется сравнение экологоориентированных инновационных проектов (в рамках имеющихся альтернатив ЭОИП). Затем происходит ранжирование значений показателей ЭОИП в рамках данного раздела (от 1 до m). Наивысший итоговый ранг (1-й ранг) придается показателю, имеющему наиболее оптимальное (лучшее) для данного критерия значение из имеющихся альтернатив и/или в сравнении с эталоном.

Для каждого из экологоориентированных инновационных проектов определяется сумма мест (P_{kj}), полученных в ходе ранжирования по формуле:

$$P_{kj} = \sum_{i=1}^{n} a_{ij} , \qquad (1)$$

где P_{kj} ─ сумма мест в ходе ранжирования j-го проекта по k-му разделу,

n ─ число показателей ранжирования в k-м разделе,

Полученная в ходе ранжирования сумма мест (P_{kj}) трансформируется в длину вектора, который образует «квадрат потенциала» проекта.

Длину вектора, который создает «квадрат потенциала» проекта (B_{kj}, где k=1,2,3,4), находим с помощью формулы:

$$B_{kj} = 100 - (P_{kj} - n)\frac{100}{n*(m-1)} , \qquad (2)$$

где B_{kj} ─ величина вектора ЭОИП, характеризующего k-раздел,

P_{kj} ─ сумма мест в ходе ранжирования j-го проекта по k-му разделу,

n ─ число показателей ранжирования в k-м разделе,

m ─ число экологоориентированных инновационных проектов (ЭОИП).

После определения длины всех векторов строится «квадрат потенциала» ЭОИП, делаются соответствующие выводы.

«Квадрат потенциала» ЭОИП имеет четыре зоны по разделам (k) и четыре вектора (B_{kj}, где k=1,2,3,4), образующие его. Движение по векторам (от центра вдоль оси) означает увеличение степени реализации потенциала ЭОИП по анализируемому в проекте направлению. «Квадрат потенциала» ЭОИП имеет четыре зоны по разделам (k) и четыре вектора (B_{kj}, где k=1,2,3,4), образующие его.

Так, в работе [4] предложена «условная шкала дифференциации уровня потенциала в зависимости от длины векторов, которые образуют квадрат потенциала: 70 – 100 % – высокий потенциал, 30 –70 % – средний потенциал, до 30 % – малый потенциал». Данная градация вполне приемлема и для оценки ЭОИП.

Если «квадрат потенциала» ЭОИП имеет искаженную форму, т.е. один из векторов развит намного больше (меньше) по сравнению с другими, то требуется поиск возможности исправления «дисгармонии» векторов, нахождение резервов по данному направлению, реструктуризация по соответствующим разделам, которая в конечном итоге позволит сбалансировать все элементы потенциала.

Рассмотрим применение данной методики для оценки потенциала трех вариантов экологоориентированных проектов, имеющих аналогичный инновационный характер, цели и масштабы производственной системы. Применение данной методики возможно и при выборе приоритетного проекта для инвестирования. Согласно приведенному выше алгоритму метода «квадрат потенциала» предлагаем использовать четыре направления оценки (4 раздела) в форме таблиц 1- 4, отражающие различные аспекты деятельности.

Рекомендуем специалистам службы экологического менеджмента сформировать свою систему критериальных показателей по четырем разделам, сами показатели могут варьировать в зависимости от доступности анализируемой информации. Для анализа инноваций экологической направленности аналитикам службы СЭМ совместно с другими ответственными лицами, входящими в группу экспертов, предлагаем применять по трем разделам стандартные показатели оценки эффективности проектов, например, рассмотренные в работах [1; 2,с.16-20; 3; 8,с.53-98]. Используя показатели эффективности нововведений [8, с.506-507], по разделу 1 заполним итоговую табл. 1, в которой уже выполнено ранжирование трех инновационных проектов (ИП).

Таблица 1

Раздел 1 - Критерии производственно- организационной и сбытовой эффективности

Показатель	Ранги проектов		
	$ИП_1$	$ИП_2$	$ИП_3$
1 Темп прироста эффективности производства конкретных видов продукции (или % снижения себестоимости конкретных видов продукции)	1	2	3
2 Темп роста удельного веса объемов поставок высокотехнологичных видов продукции на внешний рынок (и/или на внутреннем рынке)	3	2	1
3 Относительная экономия себестоимости реализованной продукции в результате внедрения инноваций	1	2	3
4 Увеличение качества продукции (технико-эксплуатационные характеристики) и/или темп роста конкурентоспособности	2	1	3
5 Темп роста показателя коэффициента валовой прибыли (доля валовой прибыли на 1 грн. продаж) и/или коэффициента чистой прибыли	2	1	3
6 Темп роста производительности труда на участке внедрения ИП	2	1	3
7 Темп роста рентабельности производства на участке внедрения ИП	1	2	3
8 Темп роста оборачиваемости материальных запасов на основе себестоимости (себестоимость/материальные запасы) и/ или темп роста чистых активов (выручка от реализации/чистые активы)	1	3	2
9 Темп роста материалоотдачи и/или уменьшение материалоемкости (и/ или относительная экономия производственных запасов)	1	3	2
Сума мест	14	17	23

При разработке системы критериальных показателей рекомендуем учитывать результаты, представленные в работе [2, с.98], проведенного анализа прямого влияния экологических факторов на финансовые показатели предприятия.

Таблица 2

Раздел 2 - Показатели финансовой эффективности инноваций

Показатель	Ранги проектов		
	$ИП_1$	$ИП_2$	$ИП_3$
1 Сальдо накопленных реальных денег	2	1	3
2 Показатель чистой текущей стоимости	1	2	3
3 Показатель внутренней норма доходности	1	2	3
4 Показатель индекса прибыльности	1	2	3
5 Показатель дисконтированного периода окупаемости	1	2	3
6 Объем обеспеченных страховых гарантий возврата стартовых инвестиций (наличие кредитных линий, инвестиционный риск)	2	3	1
7 Показатель учетной нормы прибыли (рентабельности инвестиций)	2	1	3
Сумма мест	10	13	19

Для анализа экологического фактора аналитикам службы СЭМ надо сформировать свою систему показателей, в зависимости от доступности анализируемой информации и возможности применения уже существующих методов оценки влияний проектов на окружающую среду. Для третьего раздела (табл. 3) используем показатели, представленные в работе [9, с.116, с.128, с.262].

Таблица 3

Раздел 3 – Критерии природоёмкости и экологичности ЭОИП

Показатель	Ранги проектов		
	$ИП_1$	$ИП_2$	$ИП_3$
1. Показатель ресурсоемкости конкретных видов продукции (показатель удельного потребления природных ресурсов)	1	2	3
2. Показатель землеёмкости конкретных видов продукции (производственная площадь/объем продаж) и/или энергоемкости	2	3	1
3. Показатель ущербоёмкости конкретных видов продукции (удельный экономический ущерб на 1 т конечной продукции)	1	2	3
4. Относительная экономия материалов в результате ИП и/или повышение степени использования добываемых природных ресурсов	1	2	3
5. Показатель отходоёмкости конкретных видов продукции (объем отходов/объем производства)	1	2	3
6. Показатели соблюдения гигиенических и экологических нормативов для достижения желаемого уровня безопасности производства - при оценке атмосферного воздуха, воды, почвы и др.: превышение ПДВ, ПДК (предельно допустимых концентраций)	1	2	3
Сумма мест	7	13	16

Для четвертого раздела (табл. 4) используем показатели, представленные в работе [11, с. 7-20].

Таблица 4

Раздел 4 – Критерии инновационной перспективности и общественной значимости

Показатель	Ранги проектов		
	$ИП_1$	$ИП_2$	$ИП_3$
1. Продажа (количество, стоимость) патентных лицензий на изобретения и ноу-хау	1	3	2
2. Продажа и/или лизинг (количество, стоимость) образцов инновационных изделий (оборудования, воплощающего инновационную технологию)	3	1	2
3.Получение подряда (количество, стоимость) на дальнейшую разработку задела под инновационную технологию (инжиниринг и консультирование)	2	3	1
4.Платное обучение (стоимость) работников контрагента, заинтересованного в инновационной технологии	3	2	1
5.Эргонометрические показатели (количество вновь созданных рабочих мест, снижение уровня заболеваний после внедрения ИП и др.)	2	1	3
6.Ожидаемый дальнейший научный эффект: возможности серийного производства, количество технологий «двойного» применения, количество и стоимость уникальных установок	1	2	3
7 Снижение налогооблагаемой базы (сумма «налоговых льгот»)	1	2	3
8 Темп роста продукции высокой степени переработки	1	2	3
9 Темп роста сертифицированных образцов новых изделий (опытных партий, промышленных установок)	1	3	2
Сумма мест	15	19	20

По формуле (2) и итогам табл. 1 – 4 находим параметры векторов, результаты сводим в табл., а затем строим «квадраты потенциалов» (рис. 1).

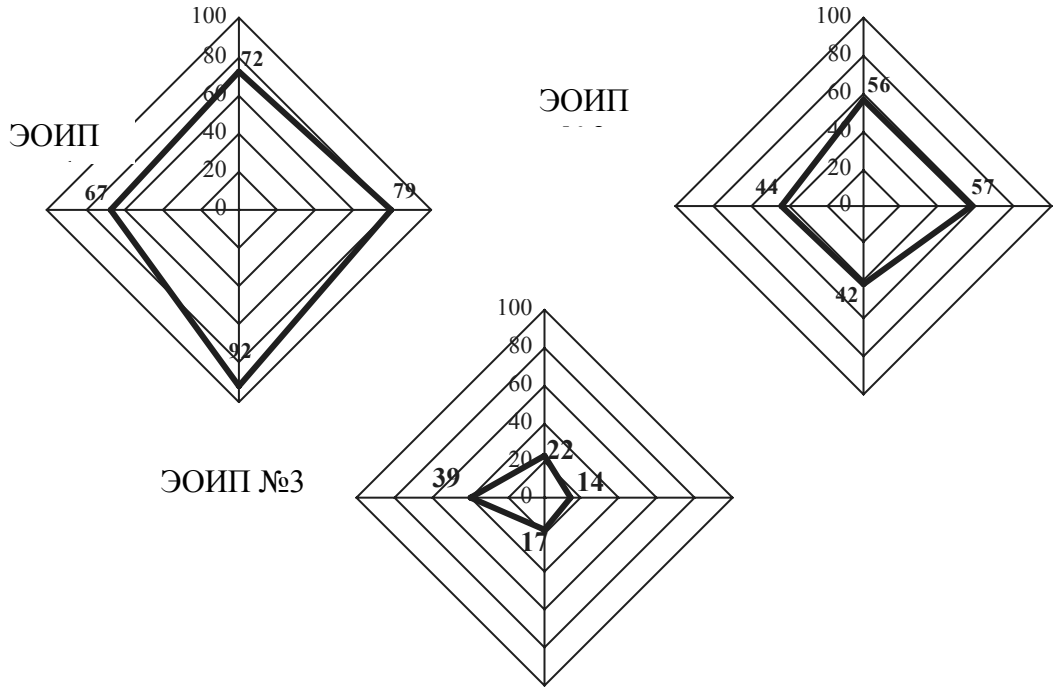


Рис. 1. Графическое изображение «квадрата потенциалов» анализируемых проектов

Таблица 5

Параметры «квадратов потенциалов» анализируемых инновационных проектов

Проект (номер проекта)	Параметры «квадратов потенциалов» проектов, %			
	Вектор 1	Вектор 2	Вектор 3	Вектор 4
ЭОИП № 1	72	79	92	67
ЭОИП № 2	56	57	42	44
ЭОИП № 3	22	14	17	39

Сравнительный анализ потенциалов анализируемых эколого-инновационных проектов (ЭОИП) показывает, что первый проект по всему спектру критериев показывает наилучшие результаты, т.е. реализовал свой потенциал по всем четырем рассматриваемым направлениям (рис. 1). Потенциал ЭОИП № 2 находится на стадии развития: наиболее развитые 1 и 2 векторы характеризуют достаточный уровень финансовой эффективности, но необходимо учесть возможности снижения уровня экологических рисков. При среднем уровне инновационных показателей ЭОИП № 3, показатели экономической состоятельности требуют срочной реструктуризации.

Преимущество использования метода «Квадрат потенциала» при оценке эколого-инновационных проектов состоит в том, что базой для получения комплексной рейтинговой оценки уровня потенциала проектов являются самые высокие результаты (из анализируемых альтернатив и/или в сравнении с эталоном), которые были достигнуты в реальной рыночной конкуренции.

ВЫВОДЫ

Предлагаемый графоаналитический подход для анализа эколого-инновационных проектов позволяет дать комплексную оценку уровню (структуре, сбалансированности) потенциала проекта, а также показать степень его инвестиционной привлекательности, выявить резервы для наращивания потенциала.

Перспективой последующих поисков станет дальнейшая разработка требований и обоснование критериев отбора экологоориентированных проектов, что позволит разработать управленческие решения, направленные на дальнейшее развитие предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Ковалев В.В. Методы оценки инвестиционных проектов. - М.: "Финансы и статистика", 2003. - 144 с.*

2. *Верещак В.С., Бень Т.Г. Еколого-економічне обґрунтування інвестиційних проектів. - Дніпропетровськ: Інститут технології, 1998.-124 с.*

3. *Беренс В., Хавранек П. Руководство по оценке эффективности инвестиций: пер. с англ. - М.: АЗОТ "Интерэксперт ", 1995.-528 с.*

4. *Федонін О.С., Репіна І.М., Олексик О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К.: КНЕУ, 2004 – 316 с.*

5. *Оценка бизнеса. Учебник под ред А.Г. Грязновой. - М.: Финансы и статистика, 2000. – 512с.*

6. *Добыкина Е.К. Рыжиков В.С. Экономический потенциал: структура и методы оценки уровня его реализации. / Вестник ДГМА. – 2005. - №1. - С. 252-259.*

7. *Добыкина Е.К., Яковенко М.Н., Латышева Е.В. Оценка эффективности инвестиционных проектов с использованием графоаналитического метода «квадрат потенциала». / Теория и практика экономики и предпринимательства. / Материалы 3-й Международной научно-практической конференции. Алушта, 11-13 мая 2006 года. - Симферополь, 2006.-253 с.*

8. *Крылов Э.И., Власова В.М., Журавкова И.В. Анализ эффективности инвестиционной и инновационной деятельности предприятия: учебн. пособие.- 2-е изд., перераб. и доп. – М.: «Финансы и статистика», 2003.- 608 с.: ил.*

9. *Экономика природопользования. Практикум: Учебное пособие / М.М.Редина, А.П.Хаустов. – М.: Высш.шк., 2006. – 271 с.: ил.*

10. *Валдайцев С.В. Управление инновационным бизнесом. Учебное пособие для высших учебных заведений. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 343 с.*

11. *Л.Загвойская, О.Лазор, О.Лазор. Подходы и методы оценки влияния проектов на окружающую среду. // Экономика Украины. - 2007. - №3. - С.80-89.*

УДК 338.45.21

Лепа Р.М., Філіпішин І.В., Цопа Н.В.

ТЕОРЕТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Категорія «сталий розвиток» останнім часом набула великого поширення і чим далі більше використовується при дослідженні соціально-економічних систем. Зазначена проблема активно обговорюється в науковій літературі (див., напр., [1; 3; 4; 11; 7] та ін.). Очевидно, що сталість розвитку пов'язана зі категоріями «стійкості» (у часі) та руху (до певної мети). Існує низка традиційних визначень, так чи інакше дотичних стійкості руху. В будь-якому випадку рух зазвичай ототожнюється зі змінами, а стійкість – з інваріантністю, тобто збереженням заданих властивостей досліджуваного об'єкта, відношення, при довільних змінах параметрів із конкретного фіксованого класу. Всі відомі професіональні окреслення сталого розвитку, по суті, цілком відповідають такому визначенню. Проте, загально прийнятного визначення поняття «сталий розвиток» на разі нема, існує лише традиція використовувати його, як у науковій, так і в публіцистичний літературі, переважно, в макроаспекті: як розвиток достатньо глобальної економічної системи, що бере до уваги екологічний і соціальний чинники.

Іноді висловлюються думки, що питання чіткого визначення поняття «сталий розвиток» не є першорядним, позаяк наявне «загальноприйняте розуміння змісту поняття» [3]. Проте, якщо на глобальному рівні – рівні існування людства в цілому, де сталість є майже синонімом виживання, говорити про сталість розвитку не так уже і складно, то чим більшою є деталізація об'єкта, тим складніше зрозуміти, що мається на увазі під стійкістю його існування в часі. Наприклад, цілком ясно, що означає зростання для певного підприємства (трохи складніше, але не гранично – що означає її розвиток). Але постає питання: що є інваріантом, за умови якого зростання (розвиток) підприємства можна вважати сталим? Саме ці питання є аргументацією написання цієї статті, метою якої виступає розробка та узагальнення теоретичних управління сталим розвитком підприємств.

Мета роботи – проаналізувати основні термінологічні поняття системи управління сталим розвитком макроекономічних та суспільних систем та екстраполювати їх на понятійний апарат системи управління сталим розвитком підприємств реального сектору економіки.

Проблема управління динамічними системами не нова, її вивченню та формалізації займалися видатні вітчизняні та закордонні вчені. Саме питанням дослідження проблем розвитку соціально-економічних систем присвячено праці О.О. Бакаєва, П.М. Іванова, Е.М. Короткова, Ю.В. Філіпова, О.І. Пушкаря, О.М. Тридіда, Р. Акоффа, В.А. Забродського, М.П. Тодаро та ін. Аналіз різних трактовок терміну «розвиток», який представлено в роботі [15], свідчить про різноманітність наукових підходів до формулювання цього поняття, що потребує його формалізації.

О.В. Раєвнєва [15] трактує поняття розвитку як «процес формування нової дисипативної структури, вираженої у зміні складу, структури і способу (моделей) функціонування системи, якій виявляється в лізисній чи кризовій формі і спрямований на досягнення змінюваних глобальних цілей підприємства». Щодо формулювання поняття розвитку підприємства, то, згідно з думкою, яка викладена в роботі [2], розвиток повинен здійснюватися таким чином, щоб всі зміни, що відбуваються на підприємстві, у його технологічному комплексі, виробничої, інноваційної й організаційно-управлінської діяльності дозволяли в динамічних ринкових умовах зберегти й поліпшити рентабельність і стабільність, а також інші характеристики, що відповідають інтересам власників і погодженим з ними інтересам працівників. Таке визначення можна підвергнути сумливу, тому що підвищення рівня рентабельності не є ознакою розвитку підприємства, а може бути лише частковим випадком позитивної динамі-

ки. Саме тому при описі системи розвитку підприємства потрібно перейти від формальних показників, які визначають виробничо-фінансовий стан підприємства, наприклад, рентабельність, ліквідність, кредитоспроможність, прибутковість та ін., до аргументації та формалізації показника «якість функціонування». Цей показник потрібно екстраполювати з показнику «якість життя», який використовується при описі процесів розвитку соціально-економічних систем та [14]. Якість функціонування підприємства не повинна акумулювати кількісні характеристики результатів діяльності підприємства, вона повинна відображати характеристики ступеня задоволення власників підприємства якістю управління, темпами розвитку, мірою досягнення стратегічних пріоритетів підприємства. Саме тому під розвитком підприємства потрібно розуміти такий розвиток, який націлено на досягнення високого рівня якості функціонування підприємства та включає в себе позитивну динаміку показників якості функціонування.

Щодо сталого розвитку, то в науковій літературі його аналіз, зазвичай, розпочинають з екологічного напрямку, а в науковій галузі ним, переважно, і завершують, чого явно недостатньо. Так, в роботах [3; 5] сталий розвиток – це стабільний соціально-економічний розвиток, що не руйнує своєї природної основи («Концепція переходу Російської Федерації до стійкого розвитку» (затверджена Указом Президента Російської Федерації № 440 01.04.1996). Іноді це визначення доповнюється таким чином: «… і забезпечує безперервний прогрес суспільства». Очевидно, що визначення ґрунтується на екологічній стабільності. На думку В.Данилова-Данильяна [3] цей варіант визначає не сталий розвиток взагалі, а екологічно стійкий розвиток. Крім того, в ньому слово сталий роз'яснюється іноземним еквівалентом стабільний, що здається недоречним і непотрібним. В роботі [10] під сталим розвитком розуміється, коли «подальші покоління мають отримати такі ж потенційні можливості використання ресурсів планети, як і чинні покоління». Попри те, що зазначено конкретно (хоча його і важко визначити кількісно), «потенційні можливості у використанні ресурсів планети» можуть бути однаковими для різних поколінь тільки у випадку, якщо невідтворні ресурси взагалі не використовуються; до того же це лише необхідна, але не достатня передумова: кожне вилучення невідтворного ресурсу з природної системи необоротно зменшує «потенційні можливості» «подальших поколінь» [3]).

Данилов-Данильян вважає більш прийнятним таке визначення: «сталий розвиток – це такий суспільний розвиток, за якого не руйнується його природна основа, створювані умови життя не спричиняють деградації людини і соціально-деструктивні процеси не розвиваються до масштабів, що загрожують безпеці суспільства» [3]. На думку авторів, це визначення поширюється на всі сфери суспільного життя, жодних обмежень в цьому відношенні в ньому немає. Також воно охоплює всі сфери наслідків, в яких можуть формуватися загрози існуванню цивілізації. Крім того, форма конструкції визначення має характер примусу, тобто вказує на відображає спрямованість ідеї стійкого розвитку на забезпечення виживання людства, тобто на попередження небезпек цьому виживанню, на їх заборону в необхідних межах.

Часто-густо сталість ототожнюють з можливістю руху «накатом», з інерційністю розвитку. Доки система не зіткнулася із зовнішніми або внутрішніми обмеженнями, орієнтація на інерцію працює як стабілізуюча. Але щойно починає відчуватися вплив нових обмежень, така орієнтація стає згубною і не лише не стабілізує, а й розгойдує систему. Інерція особливо сильна тим, що створює умови, за яких у нетривалому аспекті вигідно тільки те, що їй відповідає, а не відповідне вимагає значних первинних зусиль, перш ніж саме стане компонентом нової інерції в зміненій системі і почне діяти як системотворчий чинник. В економіці це явище добре відоме як початковий інвестиційний бар'єр, який доводиться долати кожній принципово новій технології.

Отже не доводиться розраховувати на щось подібне до «невидимої руки Адама Сміта» – очевидно, що людина і створювані нею структури при стихійному розвитку знищать середовище свого мешкання незаселеного, якщо не загинуть раніше під дією деструктивних

соціальних сил. Неусталеність системи обумовлена діями її підсистем і елементів, що ігнорують імператив стійкості цілого.

Набагато менш ясною уявляється ситуація з аналізом неекологічних напрямків сталого розвитку: соціальним і економічним (див., напр., [1]). Тут проблемою є, фактично, цілковита відсутність надійних кількісних критеріїв при аналізі соціально-економічного аспекту сталості. Не ясно, які інваріанти соціально-економічної системи слід зберегти в процесі її розвитку. Водночас, як зазначалося вище, категорію «сталого розвитку» (та навіть «сталого зростання») досить складно застосувати до аналізу мікроекономічних систем, відтак вона у цій сфері практично не використовується. Проте за умови прив'язки визначення й аргументованого добору параметрів оцінки вагомих перепон не існуватиме, і, принаймні, поняття «стале зростання» цілком може бути застосовано для опису функціонування підприємства: його виробництва, реалізації продукції, конкуренції на ринку тощо. Але для цього слід дещо відійти від традиційного його розуміння і дати більш точне та детальне визначення зазначеній категорії.

Трактуючи словосполучення «сталий розвиток», слід розпочати із власне термінів. Відразу слід зауважити, що в англійському оригіналі sustainable (підтримуваний) розвиток із самого початку вживався досить близько до stable (стабільний, сталий), тобто не варто плутати його зі «стійким», точніше, стійкість слід розуміти у вужчому значенні – як стійкість у часі.

Саме поняття стійкості досить добре прописано в математиці, і не видно причин, від нього відмовлятися. Стійкість – є безперервність за якимсь параметром. Вважається, що певна функція f визначена на X є стійкою в точці (x_0: $x_0 \in X$) по параметру C, якщо мала зміна значення параметра C призводить до малої зміни значення функції f, тобто $\forall\varepsilon>0\ \exists\delta$: $|f(x, C+\delta) - f(x, C)|<\varepsilon$. Сталість означає, що незалежною змінною слугує час, тобто функцію f визначено на часовій вісі.

«Розвиток» є категорією, що належить швидше, до галузі кібернетики, а більш конкретно – теорії систем. Якщо говорити коротко, то розвиток є рухом в напрямку мети системи, тобто зміною, що збільшує значення цільової функції системи. Ми обмежуємося вужчим предметом дослідження – «зростанням» мікроекономічного об'єкта, яке можна позиціонувати, як цілком конкретний розвиток – збільшення прибутковості зазначеного об'єкта – підприємства.

Поєднуючи, ці два поняття, приходимо до розгляду деякої системи, стан якої описується вектором змінних і залежить від часу ($X(t)$) та від стану середовища (вектору зовнішніх впливів, у свою чергу також залежного від часу, $Q(t)$). Тобто маємо $X = X(t, Q(t))$. Так само системі притаманна цільова функція $f(X(t, Q(t))$.Будемо казати, що система X на проміжку $[t, t+\Delta t]$ розвивається, якщо $f(X(t, Q(t)) < f(X(t+\Delta t, Q(t+\Delta t))$. Система X на проміжку $[t, t+\Delta t]$ є сталою, якщо $\forall\varepsilon>0\ \exists\delta$: $\forall\tau_1, \tau_2$: $\tau_1, \tau_2 \in [t, t+\Delta t]$: $|Q(\tau_1) - Q(\tau_2)|<\delta \rightarrow |f(X(\tau_1, Q(\tau_1)) - f(X(\tau_2, Q(\tau_2))|<\varepsilon$.

Виходячи з цього, під стійкістю потрібно розуміти життєспроможність, яка трактується як спроможність к життю та розвитку. Тобто, підприємство, якому притаманні властивості сталості, спроможне до виживання та розвитку в конкурентному середовищі. Цілком природно, що для збереження своєї життєздатності підприємство повинно реагувати на загрози або адаптуватися до них до того, як ці загрози нанесуть непоправну втрату. Для підприємства потрібно увести на заданому інтервалі часу визначений поріг якості його функціонування. Цей поріг будемо називати порогом безпеки, нижче якого починаються непоправні процеси, а саме банкрутство, господарча деградація, тобто розпад системи.

Наступним елементом понятійного апарату системи управління сталим розвитком підприємств повинен виступати термін «тривалість застою». Під тривалістю застою будемо розуміти час між моментом начала вказаних збурень та моментом досягнення порогу безпе-

ки діяльності підприємства. Тобто, це час, за який система управління підприємством повинна відреагувати та прийняти певні заходи щодо недопущення непоправних деструктивних процесів. Саме різниця між тривалістю застою та тривалістю реагування на загрози і визначає ефективність системи управління розвитком підприємства.

Виходячи з опису зазначених понять під сталим розвитком підприємства будемо розуміти спроможність підприємства зберігати та розвивати значення якості функціонування вище порога безпеки при наявності зовнішніх та внутрішніх збурень, які можуть спричинити зниження якості функціонування. Тобто сталому розвитку підприємства властиві гомеостатичні та адаптаційні характеристики.

ВИСНОВКИ

У роботі проаналізовано та удосконалено понятійний апарат системи сталого розвитку підприємств, що є основою для розробки оригінальної концепції управління сталим розвитком підприємств промисловості. Формалізація основних понятійних категорій сталого розвитку підприємств ставить перед науковою спільнотою наступні задачі, вирішення яких сприятиме досягненню бажаного рівня розвитку та конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Так, виникають задачі розробки наукових положень кількісної оцінки якості функціонування підприємств. Вирішення цієї задачі є методологічною основою для розробки наукових принципів оцінки порогу якості функціонування підприємства. З метою забезпечення процесів управління сталим розвитком підприємств особливої уваги набуває задача розробки наукових положень щодо оцінки часу на компенсацію обурень конкурентного середовища. Вирішення цих пріоритетних задач є основою для створення концептуальних основ управління сталим розвитком підприємств, що є науково-аргументованим інструментом забезпечення конкурентоспроможності вітчизняного виробника.

ЛІТЕРАТУРА

1. Наше общее будущее. Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР). Перевод с английского. Под редакцией С.А.Евтеева и Р.А.Перелета. – М.: Прогресс, 1989. – 375 с.

2. Пушкарь А. Управление развитием промышленных предприятий //Бизнес информ. – №13. – 1996. – С.51-53.

3. Данилов-Данильян В. И. Устойчивое развитие (теоретико-методологический анализ) // ЭММ, 2003, № 2. – С. 123-135.

4. Арский Ю.М., Данилов-Данильян В.И., Залиханов М.Ч. и др. Экологические проблемы: что происходит, кто виноват и что делать? - М.: Изд-во МНЭПУ, 1997. – 332 с.

5. Валянский С. И., Калюжный Д. В. Третий путь цивилизации, или спасёт ли Россия мир? – М.: Алгоритм, 2002. – 496 с.

6. Вебер М. Избранные произведения. Серия: Социологическая мысль Запада. Пер. с нем. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.

7. Горшков В. Г. Физические и биологические основы устойчивости жизни. М.: ВИНИТИ, 1995. – 470 с.

8. Данилов-Данильян В. И., Лосев К. С. Экологический вызов и устойчивое развитие. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 416 с.

9. Кондорсэ Ж. А. Эскиз исторической картины прогресса человеческого разума. Пер. с фр. – М.: Соцэкгиз. – 1936. – 266 с.

10. Моисеев Н. Н. Время определять национальные цели. – М.: МНЭПУ, 1997. – 256 с.

11. Шмидхейни С. Смена курса. Перспективы развития и проблемы окружающей среды: подход предпринимателя. Перевод с английского. М.: Международный университет, 1994. – 356 с.

12. Голиченко О. Г. Проблема регулирования экономического роста в макроэкономических моделях // ЭММ, 2001, № 4. – С. 33-43.

13. Косачёв Ю. В. Исследование устойчивости динамической модели финансово-промышленной корпоративной структуры // ЭММ, 2000, № 1. – С. 126-142.

14. Иванов П.М. Устойчивое региональное развитие: концепция и модель управления // Экономика и математические методы, 2006, №2. – С. 126-142.

15. Раєвнева О.В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: Монографія.- Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 496 с.

УДК 333.1

Лукьянченко Н.Д., Пастушенко В.М.

ОЦЕНКА И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Формирование в Украине социально ориентированной рыночной экономики обусловило необходимость реформирования сферы оплаты труда. Данный процесс, начало которого было заложено еще в 1991 г., к настоящему времени прошел ряд этапов, однако конечная цель до сих пор еще не достигнута. В связи с этим возникает целесообразность оценки результатов реформирования оплаты труда и выделение дальнейших его направлений.

Вопросы реформирования оплаты труда в Украине, оценка его последний, перспективные направления данного процесса изложены в публикациях ряда украинских ученых и специалистов Д. Богини, Т. Кирьян, А. Колота, Г.Куликова, Г.Осового, Н. Павловской, Н. Шаповал и других [1, 2, 3]. Во многих из них проанализированы следствиях (в основном негативного характера), к которым привели рыночные преобразования в Украине, в том числе – в сфере оплаты труда, а также предлагаются различные варианты выхода из сложившейся ситуации.

Целью статьи является анализ содержания реформирования оплаты труда в Украине, оценка его последствий и разработка перспективных направлений данного процесса.

Начало реформирования оплаты труда в Украине было заложено переходом от централизованного к коллективно-договорному регулированию оплаты труда. Он был осуществлен еще в начале рыночных преобразований после принятия Законов «О предприятиях в Украине» (1991г.), «О коллективных договорах и соглашениях» (1993 г.), Декрета Кабинета Министров Украины «Об оплате труда» (1992г.), который на законодательном уровне впервые разграничил сферы государственного и договорного регулирования оплаты труда. На тот период принятие такого Декрета было своевременным и оправданным шагом. В дальнейшем, Декрет трансформировался в соответствующий Закон (1995г.).

Однако, несмотря на значимость указанных законодательных актов, решающей роли в реформировании оплаты труда они не сыграли. Причиной стала негативная ситуация в экономике. Началось реформирование собственности, цены были отпущены, а заработная плата, точнее, ее уровень, оставалась под жестким контролем государства - прежде всего, через принятие искусственно заниженных размеров минимальной заработной платы. Причем, для этой цели специально в тот период ввели социальный стандарт - стоимостная величина черты малообеспеченности в расчете на нетрудоспособное лицо (1994 г.). Заведомо, размер минимальной заработной платы для трудоспособного лица «занижали» до уровня нетрудоспособного лица. В результате на значительной части предприятий была разрушена тарифная система - основа организации оплаты труда. До сегодняшнего дня практикуется установление размеров тарифной ставки 1-го разряда ниже законодательно установленной минимальной заработной платы на ряде предприятий (угольная отрасль, сельское хозяйство и др.). Хуже всего это отразилось на бюджетной сфере. Хотя здесь и введена в сентябре 2005 г. Единая тарифная система, воздействие ее на уровень оплаты труда крайне низкое.

Закономерным было появление в 2000 году «Концепции дальнейшего реформирования оплаты труда», одобренной соответствующим Указом Президента Украины. Спустя несколько лет после ее принятия большинство поставленных ею задач не были выполнены. Например, если рост заработной платы имеет место, то уровень такого роста крайне незначителен, а главное - отстает от требований времени. Ничего практически не сделано для совершенствования механизма государственного и договорного регулирования. Более того, ситуация здесь постоянно ухудшается. Речь идет, прежде всего, о Генеральном соглашении. В идеальном случае, оно должно приниматься ежегодно до начала бюджетного процесса. Во

всяком случае, вопрос о размере минимальной заработной плате должен решаться путем переговоров сторонами, подписывающих Генеральное соглашение, которое должно иметь силу закона, но такого, который изменять могли бы только сами стороны данного соглашения.

Одним из важнейших заданий Концепции было восстановление функций заработной и расширенного воспроизводства рабочей силы, однако оно выполнено только для определенных групп работников и не стало общей нормой для всех. Не выполнена задача и по доведению удельного веса оплаты труда в ВВП до 55 %. Так, в 2005 г. ее доля в ВВП составила 47,5 %. Нерешенными остались проблемы с уровнем начислений на фонд оплаты труда (он даже несколько увеличился с 32 до 32,2 % в Пенсионный фонд), налогообложением, оплатой в бюджетной сфере.

Количественно проиллюстрируем состояние оплаты труда в Украине, которое стало следствием реализации мероприятий по ее реформированию.

Из данных приведенных в табл.1 следует, что если за базу принять результаты экономики 1990 года, то валовый внутренний продукт (ВВП) Украины в 2004 г. составляет чуть более 61%. По итогу 2006 г. эти данные увеличились незначительно, учитывая тот рост промышленного производства в Украине, который был достигнут за 2005 и 2006 годы.

Таблица 1

Динамика основных макроэкономических показателей развития экономики Украины (в ценах 1990 года) [3, с.10]

Показатели	Годы						
	1990	1999	2000	2001	2002	2003	2004
ВВП реальн. (в ценах 1990г.)	100,0	40,8	43,3	47,2	49,7	54,2	61,2
Заработная плата (реальная)	100,0	26,1	28,4	36,7	42,7	52,0	61,0
Производительность труда (по ВВП)	100,0	69,6	78,2	90,3	100,0	113,5	135,2
Численность занятых в экономике	100,0	85,8	83,9	82,7	84,3	84,6	79,9

Реальная заработная плата работников в 2004 г. составила только 61% от уровня 1990г. Положительным фактором стал рост производительности труда, исчисленный как для ВВП, приходящаяся на 1-го работающего. В определенной мере, рост произошел в основном за счет снижения численности самих работающих.

Сохранение в дальнейшем такой динамики роста, как это видно по результатам 2004 г. -135,2% стало серьезной предпосылкой развития отечественной экономики и на ее основе - роста среднемесячной заработной платы. В целом же, как следует из данных табл. 1 Украина не достигла уровня макроэкономических параметров 1990 г.

Украина, как известно, продекларировала курс на вступление в Евросоюз для чего необходимо, как минимум, достичь социальных стандартов уровня Евросоюза. К ним относится, прежде всего, заработная плата. Без соответствующего роста производительности труда добиться должного уровня будет сложно. Из данных, приведенных в табл.2 видно, что производительность труда в Украине по сравнению с США ниже более, чем в 10 раз (8,54: 0,84).

Таблица 2

Сравнительная характеристика показателей производительности и оплаты труда в Украине и США (данные приведены в грн. с паритетом покупательной способности) [1,с.43]

Показатели	Украина		США	
	2000 г.	2001 г.	2000 г.	2001 г.
ВВП, млн. грн.	170070	204190	987222900	10208100
Численность занятых, тыс. чел.	20419,8	20238,1	99917,0	99599,0
Средняя месячная зарплата работника, грн	230	311	2844	2958
Среднемесячная производительность, тыс.грн.	0,69	0,84	8,23	8,54

За 1995-2005 гг. несмотря на общий рост доходов населения (табл. 3) удельный вес в них заработной платы остался практически без изменений – примерно на уровне 40%. Отметим для сравнения, что этот показатель в Украине составлял в 1990 г. 70,9%.

Таблица 3

Динамика доходов и расходов населения в Украине за период 1995-2005 г. [2]

Показатели	Годы						
	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Доходы, млн.грн.	4006	128736	157996	185073	215672	274241	370636
Заработная плата, млн.грн.	1654	55853	67389	78950	94608	117227	158163
Удельный вес зарплаты в доходах в %	41,3	43,4	42,6	42,7	43,9	42,7	42,7
Расходы: млн. грн. приобретение товаров и услуг, млн. грн	3719	115887	139984	153589	180730	222270	294482.
Удельный вес суммы расходов, доходах в %	92,8	90,0	88,6	83,0	83,8	81,0	79,5

Удельный вес оплаты труда наемных работников в общем объеме ВВП, как видно из табл.4, за последние 15 лет еще не достиг уровня 1991 года - 58,8%.

Таблица 4

Удельный вес оплаты труда в ВВП Украины

Показатели	Годы				
	1991	2002	2003	2004	2005
Реальный ВВП в % к предыдущему году	91,3	105,8	109,6	112,0	102,4
Доля оплаты труда наемных работников в ВВП (%)	58,8	43,7	45,3	44,0	47,5

Несмотря на относительное увеличение суммы заработной платы в общей сумме доходов удельный вес расходов, который работники направляют на необходимые потребительские товары и услуги - остается высоким - порядка 80%. Для сравнения: в Великобритании - до 30%, Франции, США - до 20-22 %. Срабатывает теория Энгеля, согласно с которой, чем беднее семья, тем больше тратится на питание.

Динамика роста абсолютных значений среднемесячной номинальной заработной платы в Украине и Донецкой области приведена в табл. 5.

Таблица 5

Среднемесячная номинальная заработная плата в Украине и Донецкой области

Показатели	годы						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Украина							
Номинальная зарплата (грн.)	230	311	376	462	590	806	1041
рост в % год к году (индекс номинальной зарплаты)	-	135,2	121,0	122,8	127,5	136,7	129,2
Донецкая область							
Номинальная зарплата (грн.)	292	383	452	550	712	962	1201
рост в % год к году (индекс номинальной зарплаты)	-	131,2	118,0	121,7	129,4	135,1	125

Заработная плата является неотъемлемым элементом социально-экономической политики любого государства. Украина не является исключением. Такая политика должна обеспечить благосостояние ее граждан. Однако приведенные данные свидетельствуют, что эта задача в Украине выполняется неудовлетворительно. Уровень доходов основной массы населения остается низким и не обеспечивает их минимальные потребности жизнеобеспечения. Если взять Донецкую область, где уровень заработной платы (после Киева) является самым высоким среди регионов Украины, то по данным статистики, например, за июнь 2006 г. – 210 тыс. работников (занятых 50 и больше процентов рабочего времени) получают зарплату ниже прожиточного минимума. Заработную плату свыше 2 тыс. грн. - получают только 158 тыс. чел. (Всего в июне 2006 г. в экономике области было занято 1,2 млн. чел.)

Наиболее высокий уровень оплаты - свыше 2,0 тыс.грн. приходится на морской транспорт; авиацию, финансовую деятельность. Уровень оплаты труда в сельском хозяйстве, здравоохранении, образовании, текстильной промышленности остается низким – чуть более прожиточного минимума (496 грн.). Из-за низкого уровня получаемых доходов ухудшилось (в сравнении с 1990г.) качество жизни людей. Потребление основных продуктов питания, необходимых работающему человеку - мясо, мясопродукты, молочные продукты - на 40% ниже от базового года.

Не имея достаточных средств, люди предпочитают даже в случае болезни покупать продукты, а не лекарства. Да и само лечение де-факто стало по существу платным. Растет заболеваемость, увеличилось число суицидов, причем, именно в трудоспособном возрасте.

Кандидаты экономических наук Т.Кирьян и Н.Шаповал обращают внимание на тот факт, что если в Украине заработная плата ежегодно будет увеличиваться только на 20 с небольшим процентов, а не в несколько раз, то через 10-15 лет в промышленности и, особенно, в сельском хозяйстве некому будет работать. Следует учитывать, что значительная часть людей трудоспособного возраста вынуждена уезжать за рубеж: по различным оценкам - от 3-х до 6 млн. чел. Дешевая рабочая сила стала слишком дорого обходиться государству. Ведь уезжают наиболее предприимчивые, уверенные в себе, своем профессионализме люди трудоспособного возраста, как правило, 25-45 лет. Среди них немало инженеров, специалистов, ученых.

В связи с вышеизложенным, дальнейшее реформирование оплаты труда в Украине целесообразно осуществлять по таким направлениям:

1. Минимальная заработная плата (МЗП), как социальный стандарт, должна и дальше оставаться важнейшим зарплатоорганизующим звеном в формировании тарифной системы. Уже начиная с 2008 г. она должна приниматься на уровне прожиточного минимума для трудоспособного лица, а не с 2009 г., как определено соответствующим законом.

Причем, стоимостная величина прожиточного минимума для трудоспособного лица должна быть просчитана обоснованно. Необходимо разработать единую Методику, по которой все регионы Украины могли просчитывать ее значение по факту.

В дальнейшем, МЗП должна учитывать не только воспроизводство рабочей силы одного работника, но и хотя бы одного нетрудоспособного члена семьи, т.е. нести еще и «семейную» нагрузку.

2. Сейчас действует законодательная норма о МЗП, ниже которой не должна осуществляться оплата труда (при условии выполненной месячной нормы труда). Здесь речь идет о государственной социальной гарантии уровня оплаты труда неквалифицированного работника. Однако, для оплаты труда квалифицированного работника такой гарантии нет. На практике - это касается даже рабочих первого разряда, не говоря уже о специалистах (инженеры, экономисты и т.п.). В связи с этим, предлагается принять законодательную норму, касающуюся неуклонного соблюдения межквалификационных и междолжностных соотношений в оплате труда различных квалификационных групп работников (руководители, профессионалы, специалисты, технические служащие). В ст.6 Закона Украины «Об оплате труда»

соответствующие требования (о межквалификационных соотношениях) оговорены, но как показывает практика, она зачастую не выполняются.

3. Поднять уровень и значимость Регионального соглашения в регулировании вопросов оплаты труда, которое стало бы носить обязательный характер для всех предприятий и организаций региона (области). Это обусловлено тем, что действующие отраслевые соглашения не охватывают все сферы деятельности. Нет многих отраслевых Министерств. Многие предприятия стали многопрофильными. Имеются предприятия с иностранным капиталом, а также различные коммерческие и финансовые организации, где отраслевые соглашения вообще не работают.

4. Рассмотреть вопрос о принятии МЗП на уровне региона. Например, для Донецкой, Луганской, Днепропетровской, Харьковской областей или только Донецкой. Внедрить здесь пилотный проект. Оформить это соответствующим решением правительства с соответствующими изменениями в формировании местного бюджета.

5. В настоящее время в налоговом и пенсионном законодательстве действует норма, согласно которой контролирующие органы проверяют фактические расходы на оплату труда, а те которые должны быть согласно законодательству Украины, не отслеживают. Следует изменить эту практику, а именно - отслеживая фактические расходы на оплату труда специалисты Пенсионного фонда, налоговых органов должны просчитывать какие должны быть взносы и налоги от данного предприятия.

6. Заключение коллективного договора должно стать обязательным - через норму соответствующего закона. Предусмотреть, чтобы в уставах предприятий частной формы собственности была определена соответствующая норма о заключении коллективного договора. Причем за непринятие коллективного договора предлагается ввести ответственность сторон.

7. Добиться принятия новой редакции Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях».

8. С целью увеличения доли заработной платы в себестоимости продукции законодательно закрепить право работодателя направлять на эти цели часть своей прибыли, которая не должна облагаться налогом.

9. Разработать программу борьбы с теневой экономикой, предполагающей, в том числе и ликвидацию «теневой» заработной платы.

10. В Генеральном соглашении принимать нормы по уровню оплаты работников сквозных профессий и доплат, надбавок, носящих межотраслевой характер.

11. Законодательно закрепить первоочередность выплаты заработной платы, в том числе и на предприятиях-банкротах.

ВЫВОДЫ

Разработка и реализация конкретных мероприятий раскрывающих содержание приведенных перспективных направлений реформирования оплаты труда на различных уровнях позволит обеспечить рост реальных трудовых доходов граждан Украины, устранить сложившуюся чрезмерную дифференциацию в оплате труда, будет способствовать восстановлению роли заработной платы как ведущего стимула к эффективному труду и реализации конституционного права работников на достойное вознаграждение за труд.

ЛИТЕРАТУРА

1. Безтелесна Л., Міщук Г., Мартинюк С. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників // Україна: аспекти праці. – 2006. - №1. – С.42-48.

2. Статистичний щорічник України за 2005 рік / За ред. О.Г.Осауленко. – Київ:Консультант, 2006. – 575 с.

3. Шелешкова С., Спасенко Ю.Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості // Україна: аспекти праці. – 2006. - №2. – С.9-17.

УДК 334.716:339.137:331.522.4

Луцишин І.Я., Садова У.Я., Андрусишин Н.І., Шевченко С.М.

ДЕФІЦИТ КВАЛІФІКАЦІЇ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ТА ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОСТІ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Проблема забезпечення промислових підприємств України кваліфікованими робітничими кадрами є однією з особливо болючих тем вітчизняної економіки. Вона актуальна для усіх регіонів, оскільки в тій чи іншій мірі віддзеркалює процес старіння, так званих, "синіх комірців", вказує на відсутність конкуренції в робітничому середовищі, сигналізує про ріст професійно-кваліфікаційної асиметрії (відхилення від норми) на підприємствах, що є наслідком низької якості роботи служб, котрі спеціалізуються у сфері кадрового менеджменту. Більше того, вона тісно пов’язана зі стратегічними планами розвитку вітчизняних промислових підприємств, оскільки детермінує формування та реалізацію стратегій інноваційності їх розвитку.

Значні надії на вирішення проблеми забезпечення промислових підприємств України кваліфікованими робітничими кадрами покладаються на науку. У цьому ключі працюють провідні наукові школи Києва, Харкова, Донецька, Львова. Прогресивними в плані становлення інноваційної національної системи України, обгрунтування особливої ролі у цьому процесі кваліфікації кадрів, розвитку системи безперервної освіти, вдосконалення системи профорієнтації молоді, створення методичного забезпечення оцінки ефективності створення робочих місць тощо є ідеї В. Гейця, В.Семиноженка, Б.Кваснюка, В.Куценко, Т.Петрової, В.Онікієнка, А. Яковлєва, А.Колота, В.Савченка, М.Дрозача та інших [1-4].

Темою статті є вирішення проблеми узгодження попиту та пропозиції робітничих кадрів на ринку праці, його функціонування в умовах запровадження інноваційної моделі розвитку держави залишаються не вирішеними.

Проведення компаративного аналізу тенденцій наростання дефіциту робітничих кадрів в Україні дає змогу помітити, що даний процес відбувається більш стрімко, ніж у сусідніх державах. Якщо в 2000 році дефіцит робітничих кадрів відмічала лише п'ята частина керівників вітчизняних промислових підприємств, то на початку 2007 року таких керівників уже більше третини. Згідно даних офіційної статистики сучасна потреба національної економіки у працівниках становить 170,5 тис. осіб. Більше половини з них (59%) - це запити на місця робітників. У регіональному розрізі ситуація переважно повторює загальнонаціональну картину. Так,на Львівщині відповідні показники становлять 4,7 тис. осіб та 61%.

Постає питання, які ж фактори обумовлюють зміни в структурі професійно-кваліфікаційного складу найманих працівників промислових підприємств України, і що визначає прогалини в організації й нові орієнтири розвитку регіонального ринку праці. Відповідь на нього можна шукати в кількох площинах.

Перш за все, мова може йти про посилення інформаційно-технологічної складової в національній економіці, яка обумовлює розширення інтелектуальної зайнятості (праця перестає бути стабільно-стандартизованою, людина усе частіше змушена проявляти здібності до прийняття самостійних рішень).

По-друге, в Україні має місце затягування процесу реформування системи оплати праці. Зміни у галузевій структурі зайнятості робітничих кадрів не просто тісно пов'язані з усіма сферами життя (соціальною, професійною, освітньою, із системою цінностей), але й обумовлені низькою мотивацією до продуктивної праці. Так, переважна більшість робітників мають доходи, котрі дозволяють купувати їм лише найбільш необхідне.

По-третє, привертає увагу негативна тенденція посилення "невиробничих" орієнтацій молоді. Це не просто її відмова від вакансій у сфері виробництва, котра спричиняє ріст навантаження на сферу послуг, але й ціла філософія заперечення традиційних цінностей ремісництва. Це – певний негативний стереотип поведінки батьків, котрі заявляють про потребу соціального захисту своїх дітей від ризику безробіття. Однак, проблема у тому, що вони розглядають освіту не як вирішальний фактор зростання конкурентоспроможності індивіда, а апелюють до часу, на протязі якого дитина все ще знаходитиметься у певному соціальному середовищі й користуватиметься соціальними благами й гарантіями держави.

По-четверте, дефіцит кадрів робітних професій є породжений не стільки глобалізацією економіки та її наслідками – модернізацією виробництва продукції та впровадженням технологічних інновацій, як кризою стану об'єктів промисловості. Так, за даними офіційної статистики в Україні ступінь зносу основних засобів у 2005 р. становив 49,0%, з них у промисловості – 57,9%, сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві – 52,2%, будівництві – 45,1%. Недостатній рівень інвестицій суттєво погіршив технічні характеристики існуючої в Україні системи робочих місць. Лише за останні роки середній вік виробничого обладнання в промисловості виріс майже в 1,5 рази, при цьому доля найбільш продуктивних та сучасних робочих місць скоротилась в 5,4 разу. Біля 70% машин, обладнання та мобільної техніки промисловості експлуатується більше 10 років. Якщо врахувати ще більш високий ступінь морального зносу (в промисловості лише 15% основних виробничих фондів відповідають світовому рівню), то ситуація з технологічним рівнем робочих місць в промисловості не може не викликати занепокоєння, оскільки вона погіршує технологічну основу росту виробництва та, відповідно, рівень конкурентоспроможності продукції на далеку перспективу.

По-п’яте, існуючі робочі місця та виробничі потужності використовуються з низьким рівнем завантаження. На фоні важких для підприємств витрат по обслуговуванню та підтримці в робочому стані незавантажених робочих місць, їх наявність знижує мотивацію до інвестування та сприяє розкручуванню інфляційної спіралі. Через незавантажені робочі місця робітники отримують низьку заробітну плату, їх трудовий потенціал використовується не повністю, що негативно впливає на соціально – психологічний клімат в суспільстві. Нині у вітчизняній промисловості завантаженими є тільки 35%, що є досить небезпечно для національної економіки. Особливо складна ситуація з робочими місцями в окремих галузях економіки. Так, найбільше скоротилося введення нових робочих місць в сільському господарстві, а їх середній вік стрімко наблизився до встановленого віку ліквідації активної частини основних фондів.

По-шосте, дефіцит кваліфікації робітничих кадрів промислових підприємств, а також їх відтворення – це віддзеркалення специфіки трансформаційних процесів, що відбуваються на галузевих та регіональних ринках праці. Одна справа, коли мова йде про підприємства, розташовані у регіонах, що вже визначилися зі своїми стратегічними орієнтирами розвитку і активно реалізують інвестиційні проекти, де перманентно є затребуваною праця вітчизняних „синіх комірців”. Інша річ, коли робітничі кадри є об’єктом ажіотажного інтересу транснаціональних компаній, що тимчасово локалізуються в депресивних територіях. Вони провокують плинність цих кадрів на суміжних підприємствах, стягують на певний час кращих працівників, знищуючи тим саму ідею наставництва не лише в певному трудовому колективі, але й регіоні в цілому. Без державного лобіювання теми відтворення „синіх комірців” на галузевих та регіональних ринках праці Україна може опинитися перед загрозою інтервенції іноземної робочої сили зі всіма її економічними та соціально- етичними наслідками.

Прикладом регіональної ініціативи щодо вирішення проблем забезпечення економіки найманими працівниками робітничих професій є рішення керівництва Львівщини щодо розробки відповідної програми (на виконання доручення Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2006 року № 53740/2/1-06 та пункту 20.8 рішення Львівської обласної ради від 29 грудня

2006 року № 187 „Про обласний бюджет Львівської області на 2007 рік"). Розробка проекту такої програми передбачала проведення низку організаційно-інформаційних, аналітичних кроків, серед яких - анкетне опитування керівників промислових підприємств Львівщини на предмет оцінки ними стану використання та потреби у робітничих кадрах. Саме їх відповіді дали змогу виявити низку нових тенденцій на регіональному ринку праці.

Результати проведеного аналізу вказують на низку нових тенденцій на регіональному ринку праці, котрі ще не отримали належного усвідомлення як в середовищі практиків, так і в наукових колах. Зокрема, привертає увагу те, що в 90-х роках XX ст. ремісниче обличчя регіону визначали промислові робітники, нині ж вони стають усе рідкіснішою фігурою й на перший план виходять жінки-контрактниці сфери послуг (з обумовленим терміном зайнятості). Простежується зв'язок між економіко-географічною спеціалізацією адміністративних районів й формуванням та використанням кадрового потенціалу робітників. У галузевому плані структуру робітничих кадрів визначає частка зайнятих у будівельній індустрії, у галузях метало та деревообробки. Виявлено, що не дивлячись на левову частку вказаних категорій робітників в економіці області, структура потреби в них є відносно сталою величиною на протязі вже тривалого часу. Окрім цього, проведений аналіз показав, що у регіоні формується своєрідний каркас професійного дефіциту робітничих кадрів. Найбільшу додаткову потребу виявлено у будівельниках (37,6%), метало зварниках (22,7%.), швачках (21,5%), дещо меншу у лаборантах, робітниках ЖКГ, ще меншу – в частині професій деревообробників, механіків, кондитерів, водіїв, електриків. Цікавою є інформація про появу ознак окремих кластерів розвитку попиту та пропозиції робітничих кадрів в області, що є результатом специфіки територіальної організації галузевих ринків праці. Так, ринок праці у сфері будівельної індустрії заявляє про потребу у наступних групах працівників: муляри - 52,7%, інженери - 26,8%, маляри – 8,9%, штукатури - 4,5%.

Кластерний аналіз показників стану (X_1) та додаткової потреби (X_2) у робітничих кадрах даного профілю дозволив виокремити три групи адміністративних районів за мірою подібності ситуації на локальних ринках праці. Зокрема:

1) у м. Львові виявлено гостру нестачу робітників будівельних професій, на обласний центр припадає більше половини (56,3%) обласної потреби робітників-будівельників, причому вони становлять 45,7% загальної потреби у робітничих кадрах. Всього на ринку праці Львова, відносно обласного працює 52,3% і є потреба у 40,4% будівельників. Із загальної кількості потреби будівельників у місті 84,1% - муляр, 6,3% - штукатур, 4,8% - маляр;

2) адміністративні райони з середнім вмістом будівельних професій на локальних ринках праці (Миколаївський, Самборський, Сколовський, Яворівський). Середні значення частки потреби робітників будівельних професій у наявній кількості зайнятих будівельників та загальній потребі районного ринку праці у робітничих кадрах відповідно становлять 51,2% та 11,0%;

3) адміністративні райони з низьким вмістом будівельних професій на локальних ринках праці (Перемишлянський, Радехівський, Сколовський, Старосамборський). Середні значення частки потреби робітників будівельних професій у наявній кількості зайнятих будівельників та загальній потребі районного ринку праці у робітничих кадрах відповідно становлять 5,7% та 0,8%.

Аналогічний підхід до аналізу було застосовано й до представниць легкої промисловості, зокрема швачок. Так, в загальній кількості обстежених підприємств області майже 13% є працівники швейного виробництва. Професійна структура кадрів швейного виробництва складається з швачок (93,2%), різальників та настелювач (0,9%), нумерувальник деталей (0,5), кравець (0,4%), інші працівники (5,0%). Згідно отриманого диплому в сфері швейного виробництва працює менше половини швачок (41,4%). Щодо загальної додаткової потреби у робітничих кадрах швейних професій, то вона на підприємствах Львівщини займає

друге місце після потреби у працівниках-механіків (21,5% від загальної потреби у робітничих кадрах регіону). З них 46,6% - потреба у висококваліфікованих кадрах, 32,2% - середньої кваліфікації і 21,2% - без особливих вимог до кваліфікації.

Результати кластерного аналізу попиту та пропозиції кадрів у сфері швейного виробництва дали змогу виокремити в області чотири групи районів. Для виділення окремих кластерів прийнято наступні аргументи:

1) для Бродовського району характерними є найвищі значення показників X_1, X_2 , відтак це дало право стверджувати, що у даному районі склалася певна орієнтація на швейне виробництво. Потреба району у працівниках даної сфери становить майже третину їх обласної потреби. Так як, попит на робітничі кадри швейних професій майже рівний наявній кількості працівників, можна судити про подальший розвиток цієї сфери виробництва у районі;

2) Дрогобицький район має високу потребу працівників швейного виробництва та не надто високу її частки у потребі робітничих кадрів району в цілому. На нього припадає майже половина (47%) обласного попиту працівників швейних професій. Іншими словами, у Дрогобицькому районі швейне виробництво активно розвивається поряд з підприємствами інших сфер народного господарства.

3) третій кластер охоплює райони Львівської області (Золочівський, Кам'янко-Буський), які характеризуються низькою місткістю ринку праці. Так, сам показник наявності швейних професій є низьким, а показник X_2 має високе значення (92% і 62,5%). Потреба у працівниках швейного виробництва на локальних ринках праці відносно наявних працівників в середньому становить 9,6%. Швейна галузь майже не розвивається.

4) до четвертої групи входять райони Львівщини у яких, за результатами опитування, швейне виробництво є чи не найменше розвинуте. А так як частка потреби робітників швейних професій у загальній потребі ринку праці є низькою, то й про розвиток галузі у цих районах найближчим часом говорити не можемо. Кластер включає Старосамборський, Сколовський, Миколаївський райони та м. Львів. Середні значення X_1, X_2 по групі становлять 9,8% і 7,5% відповідно.

Цікавою є інформація й про формування та розвиток на Львівщині професійного ринку праці механіків. Так, їх частка становить 34,7% від загальної кількості зайнятих на робітничих професіях. На операторів припадає найбільша частка працівників в цій групі професій (74,2%), окрім них виділяються машиністи - 16%, верстатники - 4,3%, апаратники - 2,6%, інші (від 0,3% до 1,2%) робітники. Більше половини робітників цієї групи (56%) працює на підприємствах Стрийського району. Причому за результатами опитування вони складають 92% наявних робітничих кадрів району. Водночас існує велика потреба у працівниках цієї групи. Так, в середньому по області 31,2% додаткової потреби у робітничих кадрах припадає на цю групу. В районах ця цифра коливається від мінімум у Золочівському, Кам'янка-Буському, Мостиському та Сокальському районах до максимум у Яворівському (21,4%), у Самборському (22,9%), у Радехівському (50%) та Стрийському (98,95%) районах. Частка потреби у робітничих кадрах даної групи коливається від мінімуму у Золочівському, Кам'янка-Буському, Мостиському, Перемишлянському та Сокальському до максимуму у Яворівському (42,9%) районі. Згрупувавши райони Львівської області у кластери, за двома параметрами (X_1, - часткою потреби у наявності працівників групи механіків, X_2 - часткою потреби працівників групи механіків у загальній потребі регіону у робітничих кадрах) отримано наступні кластери:

1) кластер, що виділяє один район області (Стрийський), який можна назвати лідером у регіоні із залученням працівників-механіків у промисловому виробництві. Він визначає і загальну орієнтацію району у виробничому процесі. Значення показників для регіону становлять 20,2% та 98,9% відповідно;

2) кластер по групі районів, у яких частка потреби у загальній чисельності наявних робітничих кадрів району вибраної групи професій є найвищою (32,2% – середній показний по кластеру), а частка потреби працівників механіків у загальній потребі у робітничих кадрах регіону порівняно низька (12,6% – середній показний по кластеру). До неї входять Дрогобицький, Городоцький, Яворівський райони області. Можна зробити висновок, що у цих регіонах є найбільша нестача працівників – механіків, крім того можна стверджувати, що відбувається активний розвиток підприємств із залученням цих фахівців до виробництва поряд з іншими галузями. Тобто, необхідно зосередити увагу та здійснити відповідні заходи по забезпеченню ринку праці цих районів працівниками вибраної групи професій;

3) кластер по групі районів області, для яких висхідною є динаміка залучення працівників–механіків у виробничий процес (Радехівський, Самборський, Старосамборський, Миколаївський, Львів). На жаль, відповідні галузі виробництва розвиваються дуже повільно. Середні значення вибраних параметрів в групі становлять 13,3% та 20,4% відповідно;

4) кластер по групі районів, у яких обидва показники мають найнижчі значення (Бродовський, Золочівський, Кам'янко-Буський, Мостильний, Перемишлянський, Сколовський, Сокальський). Тобто, у них є низька наявність і потреба у працівниках з професіями групи. Середні значення вибраних параметрів всередині групи становлять 1,7% та 2,6% відповідно.

Кластерний підхід до аналізу показників попиту й пропозиції на галузевих ринках праці, так званих „синіх комірців" Львівщини – запорука комплексності й високої ефективності прийняття управлінських рішень у процесі формування операційних цілей програми забезпечення економіки Львівщини найманими працівниками робітничих професій.

ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження дали змогу не лише сфокусувати увагу на окремих блоках формування цільової програми забезпечення економіки Львівщини найманими працівниками робітничих професій, але й зробити низку висновків та пропозицій, котрі можна екстраполювати й на інші регіони України.

Загалом, втрата професійних кадрів, – це широкомасштабна економічна проблема, у вирішенні якої повинні приймати участь як центральні, так і регіональні й місцеві (муніципальні) органи влади, представники бізнесу, громадських структур. Найбільш дієвим механізмом вирішення цієї проблеми є формування й реалізація спеціальних цільових програм, за чим мають стояти національні інтереси держави.

ЛІТЕРАТУРА

1.Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України: В 3 т./ За ред.акад. НАН України В.М.Гейця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007.

2. Онікієнко В.В. Методологічні аспекти проблеми створення нових робочих місць / Зб. наук. праць міжнар. наук.-практ. конференції "Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки". У двох томах. - Т.1 - К., 2000. - С.210-217.

3. Данилишин Б., Куценко В. Ринок освітніх послуг: основні тенденції та шляхи модернізації// Україна: аспекти праці – 2005. - №8.

4. Петрова І. Методологічні проблеми узгодження робочих місць та робочої сили // Економіка України. – 2000. - №7. – С.40-47.

5. Яковлєв А.І. Методи оцінки ефективності створення робочих місць // Фінанси України. – 2003. - № 9. – С. 10- 15.

6. Регіональна політика: методологія, методи, практика / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол.: відп. ред.. академік НАН України М.І.Долішній. – Львів, 2001. – 700 с.

7. Садова У.Я. Семів Л.К. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / Відп. ред. академік НАН України М.І.Долішній. – Львів, 2000. – 264 с.

УДК 332.12

Макаркіна Г.В., Добридень К.М.

МОДЕЛЮВАННЯ ВПЛИВУ ІНВЕСТИЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ НА РІВЕНЬ ЦІН ГАЛУЗЕЙ ПРОМИСЛОВОГО РЕГІОНУ

В умовах трансформаційної економіки регіон розглядається як складна динамічна система, що розвивається під постійним впливом збурюючих факторів. У зв'язку з цим підвищується рівень складності управління економікою регіону й стає важливим підвищення ефективності управління за допомогою вибору оптимальних стратегій розвитку об'єкту. Обґрунтування стратегічних напрямків розвитку регіонів є однією з основних задач забезпечення соціально-економічної стабільності.

Враховуючи складність природи досліджуваного об'єкта, ефективна реалізація процесу моделювання розвитку регіону потребує використання методів економіко-математичного моделювання, які забезпечать регіональні органи управління потрібною інформацією про можливі стани регіональної системи в майбутньому. Вагомий внесок у вирішення цих питань зробили науковці, зокрема Гранберг О., Долішній М., Геєць В., Стеченко Д. та інші [1-4].

Маючи на увазі наукову та практичну необхідність проведення регіональних досліджень, необхідно кількісно обґрунтувати траєкторії розвитку системи з урахуванням структурних змін інвестицій у нові технології. Відомо, що розвиток економіки регіону неможливо представити без процесу інвестування, бо його відсутність призводить до зношування виробничих потужностей, а як наслідок, до збільшення витрат виробництва. Так як електроенергетика є базовою галуззю в національній економіці, то значна кількість економічних показників діяльності економічної системи тісно пов'язана з результатами діяльності цієї галузі. Для більшості галузей Донецького регіону притаманним є підвищення цін, зменшення попиту, рентабельності, скорочення обсягів виробництва, погіршення виробничого потенціалу підприємств, які пов'язані зі значним використання електроенергії. Щоб уникнути цих негативних наслідків, необхідно проводити активну енергозберігаючу політику для підвищення ефективності паливно-енергетичного комплексу та виробництва в цілому за рахунок залучення інвестицій.

Метою роботи є моделювання впливу інвестиційних стратегій на рівень цін галузей промислового регіону. Важливою задачею регулювання діяльності економічної системи регіону є дослідження цінових змін як в окремих галузях, так і в регіоні в цілому. Для кількісної оцінки цієї ситуації доцільно застосовувати підходи, що базуються на методології міжгалузевого балансу (МГБ).

Модель МГБ використовується для проведення багатоваріантних розрахунків, одним з яких є дослідження цінових змін під впливом чинників зовнішнього середовища як в окремих галузях, так і в регіоні в цілому. Прогнозування впливу доданої вартості та окремих її елементів на рівень цін в галузях регіону дозволяє з'ясувати, як через структуру споживання кожною галуззю ресурсів зміниться структура галузевих цін.

Для вирішення поставленої задачі доцільно використовувати цінову модель міжгалузевого балансу В. Леонтьєва [5].

$$\Delta P_t = (I - A_t)^{-1} \Delta V_t, t = \overline{1,T}, \quad (1)$$

де ΔP_t – вектор відносних цін у році t;

A_t - матриця технологічних коефіцієнтів у році t;

ΔV_t - вектор доданої вартості у році t;

T – горизонт планування.

Стабільний розвиток національної економіки в теперішній ситуації істотно залежить від інтенсивного росту промислового виробництва. Незначна віддача від виробничих ресурсів у цьому секторі економіки багато в чому обумовлена надмірною енергоємністю виробництва. Звідси для Донецького регіону, у якому зосереджена значна частка національної промисловості, одним із ключових завдань підвищення виробничої ефективності є впровадження прогресивних, у першу чергу, енергозберігаючих технологій.

Розглянемо вплив інвестицій в енергозберігаючі технології певних галузей регіону на його соціально-економічний розвиток. Для цього необхідна кількісна оцінка впливу інвестицій на технологічну структуру регіональної системи. При цьому технологічна структура повинна відповідати нині діючій галузевій класифікації, яка дозволяє істотно збільшити розмірність матриці технологічних коефіцієнтів, підвищуючи таким чином практичну значимість отриманих результатів. Аналіз структури витрат даних галузей свідчить, що видобування вугілля супроводжується істотним споживанням електроенергії, а в металургійному виробництві нераціонально витрачається не тільки електроенергія, але й газ. На основі інформації про енергозберігаючі інвестиційні проекти підприємств основних галузей Донецького регіону, знайдено функціональні залежності відповідних технологічних коефіцієнтів від обсягу капіталовкладень[6].

При використанні моделі (1) вводяться наступні допущення:

1. Частка інвестицій у складі кінцевого продукту складає 10 %, а горизонт планування – 10 років.

2. Регіональна система розвивається під впливом збільшення доданої вартості по всім галузям на 10% щорічно.

3. Економіка регіону, що представлена в розрізі 35 галузей, розглядається як закрита система.

4. Галузеві інвестиції не направляються на впровадження технологій по збереженню (варіант 1 (базовий варіант)):

$$A = const.$$

5. Галузеві інвестиції спрямовано на впровадження збереження електроенергії у вугільній та металургійній галузі (варіант 2):

$$A = F(I_u, I_{m,}, t),$$

де I_u – інвестиції в технології, за допомогою яких відбувається економія електроенергії для вугільної галузі;

I_m – інвестиції в технології, за допомогою яких відбувається економія електроенергії для галузі металургії й обробки металу;

t – час.

6. Галузеві інвестиції спрямовано на впровадження технологій збереження електроенергії у вугільній, металургійній галузі та газозберігаючих технологій у металургійній галузі (варіант 3):

$$A = F(I_u, I_{m,}, I_{g,}, t),$$

де I_g – інвестиції в технології, за допомогою яких відбувається економія газу для галузі металургії.

З використанням даних статистичної звітності Донецького регіону, проведемо розрахунки за ціновою моделлю для трьох варіантів регіонального розвитку з урахуванням впливу інвестицій на технологічну структуру [7]. Співставляючи результати, робимо висновок, що економія енергії призводить до зменшення рівня цін по всім галузям в порівнянні з базовим варіантом. Та, щоб зробити висновок, який з варіантів впливу інвестицій на зміну регіональної системи ефективний, необхідне співставлення їх із базовим. Для більшої наочності на рисунках 1-2 представлено відхилення рівня цін, з урахування технологій збереження носіїв, від базового варіанту.

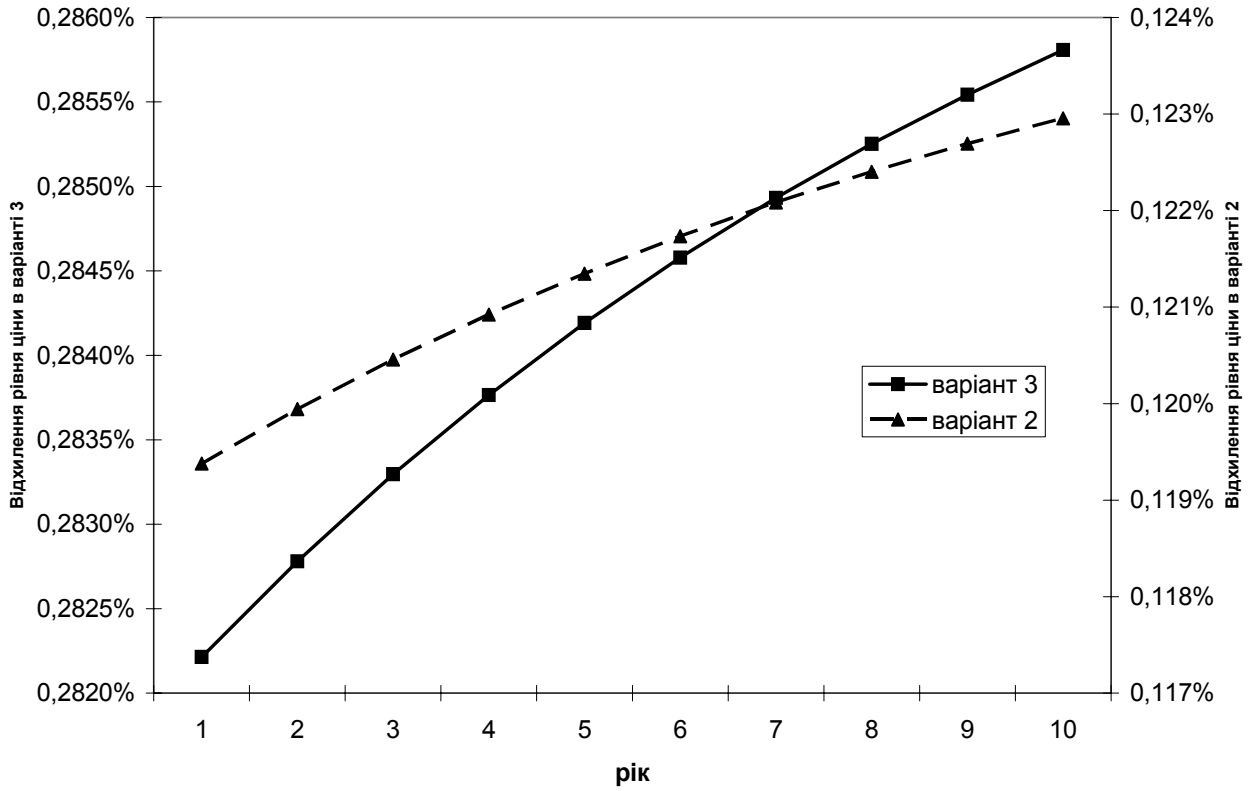


Рис. 1. Відхилення рівня ціни на продукцію металургії

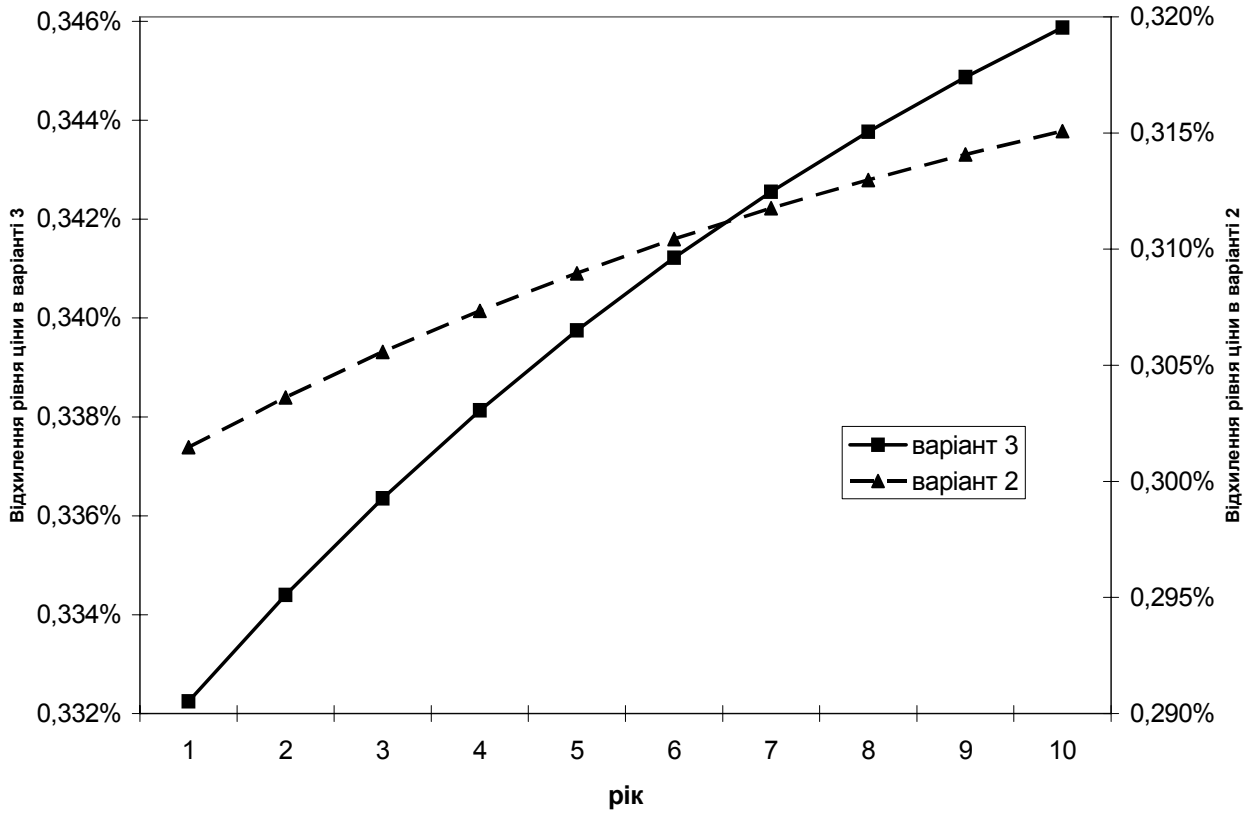


Рис. 2. Відхилення рівня ціни на продукцію галузі видобування енергетичних матеріалів

Таким чином, цінова модель дає можливість визначити реакцію цін в усіх галузях економіки на зміну доданої вартості в галузях з урахуванням фактору часу. Також дозволяє враховувати вплив структурно-технологічних змін на ефективність соціально-економічного розвитку регіону. Модель реалізовано з використанням програмних продуктів *MathCad* та *Excel*. *MathCad* дозволяє імпортувати дані з таблиць *Excel*, швидко розв'язати матричні рівняння великої розмірності, результати розрахунків експортувати в таблиці *Excel*, підвищивши таким чином ефективність модельних розрахунків, шляхом прискорення та полегшення виконання кожного шагу моделювання.

Отримані результати по варіантам показали, що введення енергозберігаючих технологій призводить до зменшення цін на продукцію всіх галузей регіону в порівнянні з базовим варіантом. Це свідчить про доцільність проведення заходів щодо енергозбереження, які призводять до ефективного соціально-економічного розвитку регіональної системи.

Взагалі, цінова модель МГБ дозволяє визначити рівні цін в регіоні, які в умовах нового розподілу доданої вартості по галузям економіки забезпечують міжгалузевий обмін продукцією при фізичних обсягах валового випуску галузей. Також в поєднанні з сучасними програмними засобами та математичними можливостями її реалізація для отримання прогнозних розрахунків є високоефективним інструментом дослідження складних економічних систем.

ВИСНОВКИ

В сучасних умовах необхідним є наукове обґрунтування концептуальних підходів стосовно моделювання управління регіональним розвитком. В свою чергу, науковий аналіз та прогнозування сучасної економіки потребує системного підходу, який би враховував об'єктивну єдність і взаємозв'язок елементів та регіональної системи. Тому була використана цінова модель МГБ, що в свою чергу є достатньо ефективним інструментом аналізу цінових пропорцій.

Запропонована модель, обґрунтування стратегії регіонального розвитку шляхом різноманітної оцінки впливу інвестицій на рівень цін галузей промисловості, може бути використана в якості „прогнозного інструменту", що застосовуватиметься органами законодавчої та виконавчої влади для глибокого аналізу стану економіки регіону. При цьому органи регіонального управління можуть здійснювати аналіз різноманітних альтернатив регіонального розвитку з урахуванням можливих варіантів інвестування в нові, зокрема, енергозберігаючі галузеві технології. З урахуванням недостатнього обсягу статистичних даних по розвитку Донецького регіону, подальше вдосконалення моделі буде спрямоване на дослідження поведінки економіки за умови впливу інвестицій на елементи матриці технологічних коефіцієнтів в нечіткій постановці, щоб максимально точно відобразити реакцію економічної системи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Долішній М.І. Соціогуманістичний вектор регіональної інноваційної політики// Стратегічний розвиток регіону – економічне зростання та інтеграція: Матеріали XV міжнародної науково-практичної конференції, 11-12 травня 2006 року. Ч.1. – Чернівці, 2006. – С. 16-19.

2. Долішній М.І. Регіональні проблеми соціально-економічного розвитку України // http://www.niurr.gov.ua/ukr/econom/krudly_stil%2799/dolishny/htm

3. Вовк В.М. Моделювання соціальних систем // Тези доповідей. XII Всеукраїнська науково-методична конференція „Проблеми економічної кібернетики" 3-5 жовтня 2007р. м. Львів, 2007. – С. 34-35.

4. Яновський О.Г., Яшкіна О.І. Прогнозування взаємопов'язаних показників соціально-економічного розвитку України // Статистика України, 2006, №3. – С.61-65.

5. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики. Учеб. -М.:ГУ ВШЭ, 2000.- 493 с.

6. Макаркіна Г.В., Добридень К.М. Моделювання впливу енергозберігаючих технологій на розвиток економіки індустріального регіону // Фінанси України. 2007, №10. – с.42-50.

7. Статистична звітність підприємств Донецького регіону за формою №1-підприємництво (річна) "Звіт про основні показники діяльності підприємства". – Донецьк: Обласне управління статистики, 2000-2001.

УДК 338.47:338.46:339.9

Макогон Ю.В., Коваленко Е.О.

ИССЛЕДОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ ТРАНЗИТНОГО ПОТЕНЦИАЛА УКРАИНЫ

Транспортное обеспечение внешнеэкономической деятельности в современных условиях требует учета процесса интернационализации и глобализации экономик. Процесс глобализации сопровождается расширением объемов торговли товарами и услугами, усилением процесса международного движения капитала и рабочей силы.

Неоднозначная роль отведена сектору услуг, а вернее его состоянию, уровень котрого, представляет собой один из критериев развития: чем более развитым является государство, тем более значительную долю занимают услуги в формировании ВВП.

Развитие транзитного потенциала для Украины приобретает особую актуальность, что обусловлено современными тенденциями в мировой экономической системе (спад объема международных перевозок), неотъемлемой частью которой она является.

Говоря о пользе транзитного потенциала, необходимо отметить, что это один из значительных источников доходов государства. Во многих странах мира экспорт транспортных услуг считается одним из основных экспортноориентированных отраслей национальной экономики. Ряд стран, особенно европейских (Польша, Германия, Венгрия, Чехия, Австрия, Прибалтийские государства), обладая относительно небольшой территорией и используя выгодное географическое положение, давно превратили транзит в существенные статьи доходов своих бюджетов и формируют от 20% до 35% своего ВВП преимущественно за счет доходов от грузового транзита железнодорожным транспортом. В частности, Голландия, не имея особых преимуществ, стала важнейшим транзитным перекрёстком Европы - доходы от транзита в общем объёме экспорта услуг составляют более 40% [1,2].

Беларусь, Украина и Казахстан солидную часть доходов извлекают из международного транзита железнодорожным транспортот, причем на территории России. Сама Россия за счет транзита на воздушных транссибирских маршрутах имеет ежегодно свыше 300 млн. долл. США [3].

Целью статьи является исследование современного уровня транспортных возможностей Украины в разрезе транзитных грузоперевозок и разработка рекомендаций по повышению эффективности экспортноориентированной политики страны в сфере транспортных услуг на современном этапе.

В мировой экономике по количественному соотношению, то есть по объемам продаж, первое место устойчиво держат финансовые и банковские услуги (40%), на втором месте находятся транспортные услуги. Доля международных грузовых перевозок составляет около 25% от всего объема продаж услуг в мире, а доля международных пассажирских перевозок, являющихся неотъемлемой частью туристских услуг, составляет около 20%.

В общем объеме украинского экспорта в страны Европейского Союза транспортным услогам отведено до 64%. Согласно данным Государственного комитета статистики Украины в табл. 1 приведена динамика и структура грузоперевозок Украины.

В структуре транспортных услуг на протяжении исследуемого периода преобладают перевозки железнодорожным, автомобильным транспортом и использование трубопроводного. При использовании воздушного транспорта ведущая роль отведена пассажирообороту по причине высоких тарифов для грузоперевозок.

В 1996 году в рамках программы TACIS был сделан вывод, что Украине нужен один национальный аэропорт-хаб на базе "Борисполя" и семь региональных аэропортов. На "Борисполь" приходится 64% всех украинских авиаперевозок. Украина располагает 34 аэропор-

тами, из которых 23 имеют международное значение, но ни один из них не отвечает международным стандартам. При этом 8 аэропортов считаются стратегическими: "Борисполь", "Киев - Жуляны", "Львов", "Донецк", "Харьков", "Одесса", "Симферополь", "Днепропетровск".

Таблица 1

Динамика и структура грузоперевозок Украины 2001-2007 гг.

Грузоперевозки	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Всеми видами транспорта, млн.т., в т.ч. уд вес	752,1	770,1	855,8	826,9	809,3	858,4	902,7
железнодорожный,%	49,2	50,8	51,8	55,7	55,5	55,6	56,8
автомобильный,%	21,6	21,0	20,6	15,1	15,6	18,0	18,8
трубопроводный,%	28,6	26,1	25,4	26,7	26,3	23,7	21,7
почий,%	0,6	2,1	2,2	2,5	2,6	2,7	2,7
Грузооборот, млрд.т-км, в т.ч. уд.вес	384,5	398,1	450,7	469,4	460,6	477,2	496,4
железнодорожный,%	46,2	48,5	49,9	49,8	48,5	50,4	52,9
автомобильный,%	2,1	3,0	3,1	3,3	4,3	5,3	5,9
трубопроводный,%	48,1	45,2	43,6	43,7	43,7	40,3	37,4
прочий,%	3,6	3,3	3,4	3,2	3,5	4,0	3,7

Кроме того, Украине нужен грузовой хаб, в который самолеты будут доставлять грузы из азиатского направления, что может бать осуществимо за счте создания лдогических центров. Уже перепрофилированы на грузовые авиаперевозки аэропорты центральных и восточных областей Украины. На них партия грузов из Китая может быть отправлена за 8-10 часов и сразу же перенаправлена авиатранспортом, железной дорогой или водным транспортом по Украине или за границу. Но для развития этого направления нужны инвестиции. Участвовать в будущем проекте изъявили желание несколько зарубежных партнеров. Среди них, например, немецкая "Lufthansa" (Люфтганза), а также сингапурские и китайские компании.

Важное место во внешней торговле занимает транзит грузов по транспортным коридорам, каждая тонна транзитного груза в среднем приносит сегодня 50 – 55 грн. дохода. На основании информации Государственной таможенной службы Украины составлена табл. 2.

Таблица 2

Динамика и структура транзитных перевозок грузов

Перевозка транзитных грузов	2005 г.		2006 г.		2007 г.	
	уд.вес, %	темп роста, %	уд.вес, %	темп роста,%	уд.вес, %	темп роста,%
Всеми видами транспорта, в т.ч.	100,00	110,7	100,00	108,5	100,00	173,6
железнодорожным	35,62	138,6	33,66	102,5	25,81	133,1
автомобильным	0,31	27,3	0,72	253,8	1,16	278,5
морским	1,83	79,6	1,13	66,8	0,70	107,1
речным	0,005	13,2	0,008	183,0	0,0097	202,3
авиационным	0,001	120,6	0,001	83,6	0,0003	109,4
трубопроводным	62,23	101,9	64,46	112,4	72,31	194,7
прочим	0,004	6,1	0,012	287,4	0,012	169,2

Наблюдаются тенденции значительного роста транзитных перевозок, но по отдельным видам транспорта, ряду направлений и групп грузов допущено снижение объемов перевозок. В 2006 году резко возрасли темпы прироста по автомобильному транспорту, что свя-

зано со значительным ростом ждтарифов по сравнению с 2005 годом, это сказалось и на перераспределении в структуре перевозок транзитных грузов по видам транспорта.

Уменьшается удельный вес в структуре перевозок морским и речным транспортом. Высокая степень износа портовых сооружений и технического оборудования существенно уменьшает скорость и качество переработки грузов. Зачастую из-за этого грузовладелец меняет порт переработки. Ставки портовых сборов у нас более высокие, чем в Новороссийске, в портах Турции и Израиля, практически составляющих нам конкуренцию.

Украина имеет хорошо развитую систему нефтепроводов для транспортировки российской нефти в Европу и газотранспортную систему. Газосоставляющая в транзите все больше приобретает геополитический характер, чем экономический. Украина способна транспортировать 110-120 млн. тонн газа. Результатом 4 конфликтных ситуаций между Украиной и Российской Федерацией явилось строительство «Северного» и «Южного» потока (Балтийское море, Черное море) в обход украинской территории. По пропускной способности они эквивалентны потенциалу Украины и по оценкам к 2013 году ее территорией уже нечего будет транспортировать.

Железные дороги страны по общей длине путей — 22,1 тыс. км — занимают 11 место в мире и 4 место в Европе (после России, Франции и Германии). Украина характеризуется самой высокой среди стран СНГ густотой железнодорожных путей. Сравнение протяженности железнодорожного полотна на 1 кв.км территории значительно превосходит подобный показатель для России и приближается к среднеевропейскому.

Однако анализ состояния парка подвижного состава показал, что к 2010 году срок службы выработает значительное количество существующего подвижного состава:

Уже сегодня ощущается острый дефицит полувагонов, цистерн, окатышевозов. При эксплуатации подвижного состава за пределами срока службы существенно ухудшаются показатели безопасности и экономической эффективности, растет ресурсо- и энергоемкость перевозок. В перспективе возникают угрозы: с одной стороны, резкое повышение расходов на эксплуатацию устаревшего подвижного состава, а следовательно, тарифов (уже в 2008 году тарифы вырасли еще на 16%), с другой — невозможность осуществлять перевозки из-за физического отсутствия тягового подвижного состава. Ситуация развивается таким образом, что в самое ближайшее время основным сдерживающим фактором развития экономики Украины может стать, как это ни странно, именно физическая неспособность железных дорог обеспечить потребность потребителей в перевозках.

В данном аспекте «Укрзалізниця» на 2008 год планирует в качестве приоритетного направления инвестиционной деятельности - обновление подвижного состава, на что бкдет израсходовано 6 млрд. 235 млн. грн.,что в 2,3 раза больше, чем в 2007 году. Совместно с Министерством промышленной политики Украины проводится разработка Программы по обновлению подвижного состава до 2020 года в размере 110-120 млрд. грн. Своевременность внедрения разработанных мероприятий можно поставить под сомнение, так как Программа еще не рассмотрена, а лиш обозначены ориентиры, что безусловно связано с ограниченными возможностями финансирования. По оценкам российских экспертов объемы торговли по оси Европа – Азия, которая пролегает через Черноморский регион, достигают сегодня 60 млдр. дол. США в год и это основная перспектива развития международного транзита в Украине. По прогнозам, объемы транзитных перевозок до 2010 года могут возрасти на 35-40%. Непоследовательность в вопросах тарифной политики в контексте транспортных перевозок приводит к потери грухзов. Без сомнения транспортная система нуждается в оптимизации деятельности. Особенного, когда развитие транспортной инфраструктуры является одним из важних направлений активизации в рамках Организации Черноморского экономического сотрудничества.

Эффективному использованию транзитного и экономического потенциала Украины препятствует отсутствие системности, непоследовательность и недостаточный профессиона-

лизм. Из-за несогласованных действий железнодорожников и портовиков массовыми стали задержки грузов на подходах к морским портам. Государственная программа развития транзитного потенциала Украины утверджена, ноне выполняется в достаточном объеме, Закон о приграничном сотрудничестве также принят, но не все утверждены соответствующие нормативные акты для его реализации.. Государство, которое не будет создавать благоприятные условия для экономического сотрудничества, реализации своих возможностей, может оказаться на обочине. В 2007 году сравнительно с 2006 годом объем железнодорожных грузоперевозок возрос на 11% за счет роста внутренних перевозок. Украина как транзитное государство несет потери, ставится под сомнение статус Украины как транзитного государства.

В соответсвии с Концепцией развития транспортно – дорожного комплекса Украины на среднесрочный период и до 2020 года предусмотрена активизация процессов интеграции ТДК в европейские и мирове транспортне системы. Сегодня транспортная система Украины не в полной мере готова обеспечить перевозки в таких объемах. По словам Р.Жуковского, Украина на 60% потеряла свои транзитные мощности, 2,5-3 млрд. грн. - от недоиспользования собственного транзитного потенциала, 33% дорог государственного значения не соответствует требованиям по прочности, 49% дорог государственного значения (их общая длина достигает 16,2 тыс. км) не соответствуют требованиям по равенству, 426 мостов нуждаются в срочном ремонте, 7555 мостов не соответствуют действующим нормам. 4 млрд грн, которые выделяются на решение этой проблемы, покрывают лишь 1/4 нужд на реконструкцию и строительство новых дорог. Не хватает современных морских судов, автомобилей международного сообщения, контейнеров и подвижного состава для интермодальных перевозок. Таким образом, состояние большинства автомобильных дорог не позволяет реализовать технические возможности автотранспорта. Не организован сервис для экипажей, нет достаточного количества пунктов техпомощи, слабо используются возможности привлечения средств предприятий и предпринимателей.

Законы Украины "О концессиях" и "О концессиях на строительство и эксплуатацию автомобильных дорог" не способствуют привлечению инвестиций из – за отсутствия гарантии со стороны государства по покрытию рисков инвестора в случае недостижения проектной интенсивности движения по платной дороге.

Единую систему функционирования железнодорожного и автомобильного транспорта в Украине должны создать до 2010 года. Наиболее эффективной и современной системой организации перевозок являются «комбинированные перевозки», к которым относятся контейнерные и контрейлерные перевозки.

Несмотря на все выгоды географического положения, на долю Украины и России приходится только 3% контейнерных перевозок в мире. На сегодня железнодорожники имеют все технические возможности для существенного увеличения объемов контейнерных и контрейлерных перевозок и проводят мощную кампанию по внедрению этих услуг среди перевозчиков, однако массированное внедрение возможно только при реализации политики обоснованного государственного протекционизма.

Приоритетность вида транспорта в оказании транзитных услуг на рынке транспортных услуг Украины, можно выявить путем установления зависимости общего объема доходов от транзита от этого вида транспорта путем моделирования доходов от автомобильного и железнодорожного транспорта.

Рационально оценивванивать трубопроводный транспорт, так как по величине транзита он занимает первое место в Украине, но специфика грузопотоков не позволяет провести сравнительный анализ и вывести корректную зависимость влияния общей величины дохода от транзита от величины дохода от транзита трубопроводным транспортом (табл. 3).

При этом Y – размер дохода от транзита по Украине в целом, X – от железнодорожного транспорта, Z – от автомобильного транспорта. Оценка параметров осуществляется мето-

дом МНК, является достаточно чувствительной к точности расчетов и адекватности аналитической формы модели.

Таблица 3

Размер дохода от транзита, тыс. грн.

Период	10.2006	11.2006	12. 2006	1.2007	2.2007	3. 2007	4. 2007	5.2007	6. 2007	7.2007	8. 2007	9.2007	10. 2007	11. 2007
Y	18444,61	18898,17	19956,46	19805,28	19956,46	20712,39	21165,95	22073,06	22073,06	23887,28	25550,32	27243,60	28483,32	30116,12
X	5417,56	5727,13	5340,16	5649,74	5107,98	5649,74	6036,71	5572,34	5649,74	6114,10	6578,46	6965,43	7120,22	7669,71
Z	167,28	157,44	170,56	183,68	193,52	257,05	269,49	306,80	302,66	327,53	352,41	331,68	294,36	281,93

Чтобы оценить параметры модели a_0 и a_1 по методу МНК, запишем систему нормальных уравнений:

$$\begin{cases} na_0 + a_1 \sum_{i=1}^{14} x_i = \sum_{i=1}^{14} y_i \\ a_0 \sum_{i=1}^{14} x_i + a_1 \sum_{i=1}^{14} x_i^2 = \sum_{i=1}^{14} x_i y_i \end{cases} \quad (1)$$

Эконометрическая модель для железнодорожного транспорта имеет вид:

$$y = 4{,}660 \cdot x - 5419{,}84 \quad (2)$$

Эконометрическая модель для автомобильного транспорта имеет вид:

$$y = 39{,}209 \cdot x + 12668{,}29 \quad (3)$$

Линейная функция при моделировании показала вычокую точность фактических и теоретических значений. Количественная оценка параметра $\hat{a}_1 = 4{,}66$ показывает, что граничное увеличение дохода от транзита железнодорожным транспортом на 1 гривну повышает в среднем на 4,66 гривен и от транзита автомобильным транспортом на 1 гривну повышает в среднем на 39,0 гривен доход от транзита в целом.

Рассчитаем коэффициенты эластичности:

$$E_{y/x}(ж/д) = \frac{\partial Y}{\partial X} \cdot \frac{\overline{X}}{\overline{Y}} = \frac{a_1 \cdot \overline{x}}{a_0 + a_1 \cdot \overline{x}} = \frac{4{,}66 \cdot 6042{,}79}{-5419{,}84 + 4{,}66 \cdot 6042{,}79} = 1{,}238$$

$$E_{y/x}(авто) = \frac{\partial Y}{\partial X} \cdot \frac{\overline{X}}{\overline{Y}} = \frac{a_1 \cdot \overline{x}}{a_0 + a_1 \cdot \overline{x}} = \frac{39{,}209 \cdot 256{,}89}{12668{,}29 + 39{,}209 \cdot 256{,}89} = 0{,}443$$

Значение коэффициентов следует объяснять так: при увеличении дохода от транзита железнодорожным транспортом на 1 % доход от транзита в целом возрастет на 1,238%, а при увеличении дохода от транзита автомобильным транспортом на 1 % доход от транзита в целом возрастет на 0,443%. На общий размер дохода от транзита в Украине железнодорожный транспорт влияет значительно сильнее, чем автомобильный.

Ситуация требует четких и однозначных шагов со стороны правительства по проведению серьезного анализа состояния транспортной сети Украины, оценке состояния реализации государственных программ относительно ее развития и принятии срочных мер по повышению транзитного потенциала страны. Руководителям подотраслей транспорта, и в первую очередь железнодорожникам, необходимо прорабатывать возможности решения проблем за счет создания лизинговых компаний, привлечение иностранных кредитов, более широкое использование подвижного состава грузовладельцев. Сегодня, чтобы привлечь иностранных грузовладельцев, Украина должна учитывать их интересы на всей технологической цепочке перевозок.

ВЫВОДЫ

Внедрение в Украине комбинированных перевозок будет способствовать максимальной реализации транзитного потенциала. Перевозчиков необходимо побуждать к использованию современных систем перевозок, которые позволят существенно уменьшить нагрузку большегрузными автомобилями на автомобильные пути страны, улучшить экологическую ситуацію, снизить негативное вличние вредных факторов на здоровье человека и будут способствовать предотвращению разрушению автомобильных дорог автопоездами.

Особенность развития современной мировой экономики выражается в опережающих темпах роста торговли услугами над темпамироста торговки товарами, повышении их значимости в экономическом развитии стран. В развитых странах они дают до 70% ВВП, обеспечивают занятость до половины трудоспособного населения, охватывают более трети объема международной торговли. Поэтому транзит следует рассматривать не только как часть бизнеса, вносящего свой вклад в ВВП, но и как реальный источник финансирования транспорта, важный элемент позиционирования страны на международной арене, то есть усиления ее геоэкономической и геополитической роли.

Необходимы институциональные преобразования в отрясли, ценовые реформы, которые отвечают макроэкономическим мероприятиям и позволяют максимально использовать нове возможности. Успешное и эффективное взаимодействие транспортных систем различных государств при международных перевозках грузов обеспечивается:

- унификацией или гармонизацией правовых норм, регулирующих международные перевозки, транспортно-экспедиторское обслуживание, экспорт и импорт, а также другие транспортные услуги;
- соблюдением взаимовыгодных экономических условий при осуществлении международных перевозок;
- применением согласованных технических, технологических, экологических стандартов и требований, касающихся взаимодействующих элементов транспортных систем;
- совместимостью применяемых технологий, коммерческих правил, потребительских стандартов обслуживания;

ЛИТЕРАТУРА

1 Макогон Ю.В. Энергетический аспект интеграции в ЧЭС: нынешнее состояние и перспективы развития//Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ. – Сборник научных трудов – Донецк:ДонНУ. – 2005. – С.24-33

2 Цветов Ю.М., Макаренко М.В. Роль транспортной системы Украины в евроазиатских интеграционных процессах//Материалы круглого стола «Транспорт и экономический рост». – 2004.

3 Україна і світове господарство: взаємодія на межі тисячоліть / А.С.Філіпенко, В.С.Будкін, А.С.Гальчинський та ін. – К.:Либідь, 2002. – 470 с.

4 Флис А. Железнодорожный ренессанс? Наращивание транзитного потенциала Украины требует коренных преобразований в отрасли//Зеркало недели. – 2005. - №20(548).

5 http://www.ukrstat.gov.ua

6 http://www.mintrans.gov.ua

УДК 330.143

Масалаб Р.М., Риженкова А.

РОЛЬ ФІНАНСОВИХ ІННОВАЦІЙ У ФОРМУВАННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФОНДОВОГО РИНКУ

Вихід України на лідируючі позиції в світі можливий тільки на основі розробки і реалізації концепції конкурентоспроможності підприємств, областей, регіонів і економіки в цілому. Важливою складовою цієї концепції є конкурентоспроможність фінансового ринку і, в першу чергу, фондового. В умовах переходу розвинутих економік до нової якості їх розвитку США, країни Європейського Союзу, Південна Корея, Японія і інші розробили і вдало реалізують конкурентоспроможну модель фондового ринку як фінансової основи інноваційно-інвестиційної системи країни.

Дослідженню особливостей функціонування ринку цінних паперів в Україні приділяли увагу такі українські учені О. Білорус, О. Федоренко, Б. Згуровський, Б. Данілішин, І. Крючкова, Д. Богиня, О. Власюк, О. Мозковий, Ю. Полунєєв, В. Дормачов і інші. [1-9]. Не зважаючи на певні зміни на цьому сегменті фінансового ринку, його роль у фінансуванні бізнесу недостатня в сучасних умовах. Тому залучення інвестиційних ресурсів на основі підвищення конкурентоспроможності ринку цінних паперів є надзвичайно актуальним.

Мета статті – розкрити роль фінансових інновацій у формуванні конкурентоспроможності фондового ринку України, задачею якого є створення умов для більш повного і швидкого переливу заощаджень у інвестиції за ціною, яка задовольняла б обидві сторони.

За останніми даними ДКЦПФР, фондовий ринок України на кінець вересня 2007 року налічував 801 торговця цінними паперами, 352 реєстратори, 156 інвестиційних фундацій, 81 хранителя, один депозитарій, 7 фондових бірж, 2 торгово-інформаційні системи (Тіс), а також 10 саморегульованих організацій (СРО). Загальна кількість акціонерів в Україні, за даними реєстрів, складає 17 млн., що майже на порядок більше, ніж в сусідніх країнах Східної Європи. Проте фондовий ринок України недостатньо розвинутий. Згідно оцінкам Всесвітнього економічного форуму, параметр доступу на фондовий ринок оцінений в 3,7, що відповідає 88 місцю (поряд з Монголією, Киргизстаном). За 10 місяців 2007 року обсяг торгів Української фондової біржі склав близько 70 млн. грн., що удвічі менше ніж за аналогічний період минулого року [6, 9].

В ситуації, що склалася, підвищення конкурентоспроможності фондового ринку можливо на основі активного використовування фінансових інновацій. Фінансова інновація — це реалізований у формі нового фінансового продукту або операції кінцевий результат інноваційної діяльності у фінансовій сфері (рис.1).

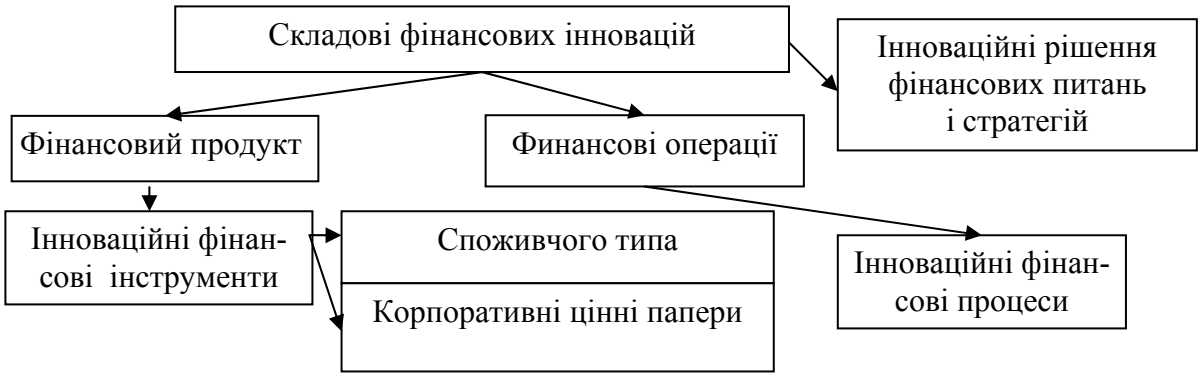


Рис. 1. Структура фінансових інновацій

За своїм змістом фінансова інновація включає:

а) новий фінансовий продукт, що вперше з'явився тільки на українському фінансовому ринку, тобто тільки в одній фінансовій установі;

б) новий для України зарубіжний фінансовий продукт, тобто новий фінансовий продукт, що з'явився на українському фінансовому ринку, але вже давно реалізований за рубежем на фінансових ринках інших країн відповідно до їх конкретних умов і нормативно-законодавчих актів (юрисдикцією);

в) нові фінансові операції.

Фінансові інновації можна вважати інноваційними, якщо їм властиві наступні якісні характеристики:

- спеціально створений для управління специфічними грошовими потоками і упроваджений в структуру ринку вперше;
- був присутній раніше на ринку, але хоча б один з його параметрів або елементів (інструмент, бізнес-процес, стратегія) модифіковані застосованим вперше на даному ринку способом;
- сконструйований пакетний продукт, в якому вперше на даному ринку застосовано поєднання існуючих раніше банківських продуктів.

Список найвдаліших, що отримали розповсюдження, фінансових інновацій був сформований американським ученим Джоном Фіннерті у1988 р. і отримав назву «Списку Фіннерті» (табл.1), який включає більше сорока видів цінних паперів.

Таблиця 1

Список Фіннерті

Інноваційні цінні папери		
Облігації		Інші цінні папери
1	2	3
Облігації з нульовим купоном/із значним дисконтом	Звільнені від податку облігації з плаваючою ставкою	Цінні папери з реальною прибутковістю
Облігації з плаваючою ставкою	Конвертовані перенастроювані облігації	Синтетичні конвертовані боргові зобов'язання
Облігації з правом дострокового повернення і пропозицією, що коректується	Облігації з перенастроюваною відсотковою ставкою	Єврооблігації і євро комерційні папери
Звільнені від податку облігації з плаваючою ставкою	Продовжувані облігації	Конвертовані боргові зобов'язання зі ставкою, що коректується
Конвертовані перенастроювані облігації	Середньострокові облігації	Боргові цінні папери з підвищеним рейтингом
Облігації з перенастроюваною відсотковою ставкою	Облігації, забезпечені іпотеками	Цінні папери, забезпечені розрахунками до отримання
Продовжувані облігації	Облігації, забезпечені пулом іпотек	Стріппірованні боргові цінні папери
Середньострокові облігації	Конвертовані боргові зобов'язання з нульовим купоном	Універсальні комерційні папери

Продовження табл. 1

1	2	3
Облігації, забезпечені іпотеками	Конвертовані облігації з правом дострокового повернення	Депозитні сертифікати
Облігації, забезпечені пулом іпотек	Двох валютні облігації	Перехідні іпотечні сертифікати
Конвертовані боргові зобов'язання з нульовим купоном	Облігації, пов'язані з ціною товару	Стріппірованні цінні папери, забезпечені іпотеками
Продовжувані облігації з правом дострокового повернення	Облігації, деноміновані в іноземній валюті	
Чутливі до рейтингу облігації з плаваючою ставкою	Облігації, забезпечені нерухомістю	
Облігації з аукціонною ставкою	Облігації «бика» і облігації з максимальною ставкою	
Перенастроювані під ринок облігації	Індексовані облігації з опціоном на валюту/цінні папери з прибутковістю, прив'язаною до валютного курсу	
Індексовані облігації з нульовим купоном	Високодохідні («сміттєві») облігації	
Облігації зі ставкою, що зростає	Облігації з обов'язковою конверсією в акції	
Безстрокові облігації	Облігації участі	
Конвертовані боргові зобов'язання з нульовим купоном	Облігації, що обновляються, із змінним купоном	

В світовій практиці інноваційні фінансові продукти на початковому етапі частіше за все створювалися для вирішення приватних задач крупних емітентів або інвесторів. Але надалі вони удосконалювалися і стало можливим їх тиражування для різних категорій користувачів. Інноваціями можуть бути фінансові операції. Такою операцією для українського фондового ринку може бути публічний продаж корпоративних цінних паперів на міжнародному ринку. IPO (Initial Public Offering) — публічна пропозиція на міжнародній біржі інвесторам стати акціонерами компанії. Компанія прагне продати пакет своїх акцій інвесторам на біржі з метою отримати фінансове вливання для розвитку, підвищити свій інвестиційний рейтинг, щоб мати доступ до інших недорогих джерел фінансування.

Обсяги ринків IPO Росії і України не можна порівняти. В першому півріччі 2007 року російські компанії притягли більше 10 млрд. дол. Всі зарубіжні IPO українських компаній залучили менше 1 млрд. дол. Якщо з України в найближчі два роки на IPO збираються 26 компаній, то з Росії в ці ж терміни — до 300. В Росії розвиток фондового ринку, формування відповідної законодавчої бази і усвідомлення важливості ефективних ринків капіталу для економіки країни відбулося набагато раніше. Там вже прийнята ціла низка законодавчих актів, спрямованих на стимулювання розвитку вітчизняного фондового ринку. Це, зокрема, стосується вимог щодо компаній, які проводять публічне розміщення акцій, продавати 35% розміщуваного обсягу на внутрішньому ринку. Проте, якщо кілька років тому західні інвестори дивилися на український ринок в основному як на придаток російського, то тепер таке ставлення змінилось. Зараз Україну більше порівнюють з такими державами, як Польща або Чехія, що більш коректно, враховуючи капіталізацію їх фондових ринків і розміри економік (табл. 2).

Таблиця 2

Підсумки участі вітчизняних компаній в міжнародних торгах на фондових ринках

Дата	Фондова біржа	Фірма	Кількість розміщених акцій %	Сума, виручена від продажу, млн. дол.	Капіталізація, млн. дол.	
					до розміщення	після
11-18 лютого 2005	Лондонська фондова біржа (AIM)	Дочірня компанія Ukrproduct Group	27,21	6	43	кінець 2006 г. -32
квітень 2005	AM	Cardinal Resources LLC	39,7	20	54	41
грудень 2005	AIM	Компанія «XXI вік» крізь дочірню XXI Century Investments	37,5	139	370	540
грудень 2005		Сіть «Велика Кишеня»	10	27,5	275	775
серпень 2006	Варшавська фондова біржа	Компанія «Астарта-Київ»	20	30	Виросла на декілька відсотків	
Кінець травня 2007	Франкфуртська біржа	Дочірня кіпрська компанія TMM Real Estate Development	13,11	104,9		800
1 червня 2007	AIM	Інвестфонд Dragon-Ukrainian Properties & Development PLC	100	208	За декілька днів до 280	
15 червня 2007	Основний майданчик Лондонської біржі	Ferrexpo AG	26	420		1670

Cardinal Resources і «Укрпродукт» проводили свої заходи з презентації на хвилі зростання інтересу до України в світі відразу після оранжевої революції і зайняли позицію як «перші українські компанії, що виходять на IPO». Це призвело до «перегріву» їх акцій. Коли ситуація в країні викликала розчарування світової спільноти, інвестори почали позбавлятися від цих паперів. Первинні розміщення акцій українських компаній на ПФТС, серед яких «Велика Кишеня» (12% за 35 млн. дол..), банк «Родовід» (18,9% за 47 млн. дол.), КР Publications (20% за 11 млн. дол.) технічно теж можна зарахувати до IPO, якщо не враховувати, що технології торгівлі, вимоги до емітентів на українських і міжнародних біржах серйозно відрізняються [7]. До позитивних моментів при виході українських компаній на ринок IPO можна віднести наступні:

- зміна джерела інвестування, оскільки фінансування, що залучається, не треба повертати;

- підвищення іміджу компанії, що критично важливо для довіри інвесторів і тривалого ринкового зростання;
- визначення реальної ринкової вартості бізнесу, перспективи його подальшого зростання, мети компанії на найближчі декілька років відповідно до світових тенденцій і очікувань іноземних інвесторів;
- здійснення реструктуризації бізнесу, поліпшення стандартів управління і прозорості.

Основними стримуючими причинами є:

- постійний контроль і тиск з боку нових інвесторів і регулюючих органів;
- боязнь вітчизняного бізнесу публічності і прозорості. Вимоги до компанії, акції яких продаються на біржі, можна розділити на три групи: вимоги до фінансової звітності, прозорості управлінської схеми компанії і схеми її власності, захисту прав інвесторів;
- збільшення податків, оскільки згідно закону про оподаткування емісійний дохід зараховується у валовий і відповідно підлягає оподаткуванню за ставкою 25 %.

ВИСНОВКИ

Таким чином, проведене дослідження дозволило зробити ряд висновків.

1. Фондовий ринок є не тільки джерелом інвестування економіки, але і барометром економічного і політичного життя.

2. Одним з напрямів підвищення конкурентоспроможності фондового ринку є розробка і використання фінансових інновацій.

3. Основними складовими фінансових інновацій є: фінансовий продукт, фінансова операція, інноваційні рішення фінансових питань і стратегій.

4. Головними чинниками, стимулюючими розвиток інновацій на фондовому ринку, є необхідність перерозподілу ризиків, підвищення ліквідності продукту, зниження витрат, пов'язаних з випуском і обігом.

5. До стримуючих факторів щодо міжнародних торгів можна віднести надзвичайний контроль з боку регулюючих органів, недосконаліть податкового законодавства, неготовність вітчизняного бізнесу до публічності і прозорості.

6. Інноваціями на фондовому ринку в Україні можуть бути використання яких-небудь видів цінних паперів із списку Фіннерті, а також вихід вітчизняних корпорацій на міжнародні ринки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Банковский инжиниринг – новый мир финансов. Алексей Ковалев, заместитель начальника управления ТОВ "Укрпромбанк". Источник: Журнал "Финансовый Директор ISSN 1680 - 1148 №2-2007 http://www.gaap.ru/biblio/gaap-ias/msfo/074.asp

2. Вплив макроекономічного середовища на розбудову конкурентоспроможної моделі фондового ринку України. Корнійчук Олександр магістр фінансів, керівник Центру вивчення проблеми національних інтересів України КГІ http://ualogos.kiev.ua/fulltext.html?id=938

3. Горбач Л.М. Ринок фінансових послуг: Навч посібн. К..: Кондор, 2006. – 435с.

4. Дормачов В.М. Моделі формування монетарної політики: монографія – К.: Вид-во Європ. Ун-ту, 2004. – 253с.

5. Кравченко Ю.А. Ринок цінних паперів: Навч.посіб. - К.: Декор, КНТ, 2008. – 664с.

6. Полунєєв Ю. В. Конкурентоспроможність: країна, регіон, підприємство. – К.: ЛАТ&К, 2006. – 176 с.

7. http://ineko-invest.com.ua/rus/economic_news.php?news_id=11172

8. http://www.stockmarket.org.ua/fondoviy-rinok/

9. http://www.versii.com/telegraf/print.php?id=4062

10. Ценные бумаги: Учебник / Под ред. В.И. Колесникова, В.С.Торкановского. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 448 с.

11. Шелудько В.М. Фінансовий ринок: Навчальний посібник – К.: Знання-прес, 2002. – 535 с.

УДК 330.342.11

Мішура В.Б., Пономарьова Л.М.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СЕКТОРУ ДОМОГОСПОДАРСТВ У ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ ІНВЕРСІЙНОГО ТИПУ

Теоретичне обґрунтування трансформаційних процесів у суспільстві зумовлює актуальність пошуку методологічних підходів у галузі досліджень домогосподарства. Домогосподарству належить особливе місце у соціально-економічному розвитку. Не випадково останнім часом домогосподарства, яких в Україні налічується приблизно 17,6 млн., опинились у зоні постійно зростаючої уваги з боку дослідників, науковців, практиків, політиків [1-4].

Окремі аспекти функціонування домогосподарства були висвітлені представниками різних течій економічної науки – Ф. Кене, Ж.-Б. Сеєм, А. Смітом, Т. Мальтусом, Ф. Енгельсом, К. Бюхером, М. Туган-Барановським, Дж. Колдуелом, П. Самуельсоном, Є. Слуцьким та ін. Особливі підходи до вивчення домогосподарства були запропоновані в середині XX ст. у рамках "нової економіки домогосподарства" (Г. Беккер, Дж. Мінсер, К. Ланкастер, Т. Шульц), на початку 90-х років XX ст. – у рамках трансакційного підходу (Р. Поллак, Е. Гідденс, Дж. Ходжсон). Ринкова трансформація постсоціалістичних країн, у тому числі України, об'єктивно зумовила посилення уваги до тематики домогосподарства у трансформаційній економіці. Окремі аспекти цієї проблеми досліджують сучасні вітчизняні дослідники (І. Бондар, Е. Лібанова, А. Ревенко, С. Реверчук, М. Соколик, Ю. Петруня, І. Гут, О. Марець, М. Литвак) [3-5], а також сучасні російські вчені (В. Бобров, В. Жеребін, Н. Звєрєва, І. Калабіхіна, А. Олейнік, В. Радаєв, Н. Рімашевська та ін.) [6, 7].

Проте слід констатувати, що по суті ще не створено цілісну теорію домогосподарства, а також відсутні комплексні дослідження особливостей його ролі та розвитку в умовах трансформаційної економіки.

Метою даної роботи є здійснити макроекономічний аналіз цього сектору у розрізі його найважливіших функцій, проаналізувати ефективність його державного регулювання та запропонувати низку заходів із поліпшення вітчизняного законодавства регулювання життєдіяльності домогосподарств.

Проаналізуємо виробничу діяльність та зайнятість членів домогосподарств у інших секторах економіки України. Унаслідок обвалу обсягу національного виробництва та збільшення чисельності економічно активного населення поза межами формальної зайнятості різко зросли масштаби виробничої діяльності всередині домогосподарств. Упродовж цього періоду частка домогосподарств у валовій доданій вартості, втіленій у товарах, збільшилась із 12% до 26%, а в послугах – із 3% до 8%. Крім того, у 2006 р. домогосподарства України виробили приблизно три чверті усієї сільськогосподарської продукції, п'яту частину продукції рибного господарства, одну десяту продукції обробної промисловості та будівництва, надали майже п'яту частину послуг оптової та роздрібної торгівлі та здійснили деяку частину операцій з нерухомістю всієї економіки.

Пожвавлення діяльності неформального сектору в сільському господарстві України спричинило ухвалення Закону України "Про особисте селянське господарство". В ньому визначено, що участь у цьому господарстві є підставою для набуття статусу зайнятого. На нашу думку, це призведе до того, що зайняті в особистому сільському господарстві не зможуть зареєструватися як безробітні, і одержувати відповідну соціальну допомогу.

Простежуються такі тенденції у сфері зайнятості: збільшується частка зайнятих у приватному секторі; зростає пропозиція робочої сили з боку пенсіонерів; посилюється ґендерний розрив у пропозиції робочої сили; залишається високим економічне навантаження зайнятих членів домогосподарств, наростають масштаби трудової міграції.

Якщо проаналізувати структуру та нерівність розподілу доходів вітчизняних домогосподарств, то можна побачити, що частка доходів сектору домогосподарств є найбільшою порівняно із частками інших секторів вітчизняної економіки. Упродовж 1990-2006 рр. цей сектор привласнював у середньому 57% валового наявного доходу (ВНД). Проте темпи зростання реального ВНД домогосподарств були від'ємними, що передовсім зумовлено обвалом обсягу національного виробництва. У структурі доходів вітчизняних домогосподарств чотири п'ятих є первинними доходами, а решта – вторинними. Упродовж аналізованого періоду відбулися такі зміни: на третину знизилась частка оплати праці; в її структурі майже вдвічі зросла вага відрахувань на соціальне страхування; частка змішаних доходів також майже подвоїлась; вага доходів від власності не змінилась; на третину зросла частка трансферів у структурі доходів домогосподарств.

Грошові доходи міських домогосподарств є вищими за доходи сільських. У структурі доходів найбагатших та найбідніших домогосподарств виявлено дві протилежні тенденції: 1) диверсифікація джерел доходів між зарплатою, трансферами та доходами від продажу сільськогосподарської продукції (особливо в найбідніших сільських родинах); 2) збільшення ваги одного джерела доходу – заробітної плати (особливо в найбагатших міських родинах). У нерівності розподілу грошового доходу найбільшу вагу займає оплата праці. Розподіл деяких видів доходів (від підприємницької діяльності, продажу майна та нерухомості) характеризується високими показниками нерівності. Проте ці доходи не є вагомими у структурі доходів домогосподарств і тому їх вклад у нерівність дуже незначний. Це означає, що і в міських, і в сільських домогосподарствах збільшення трансферів послабить нерівність розподілу загального грошового доходу. Те ж саме стосується доходів від продажу сільськогосподарської продукції міських домогосподарств та оплати праці сільських. Можна зробити висновок, що зміни форм державного регулювання найбільше вимагають такі види доходів – оплата праці та трансфери. Розподіл складників грошових доходів вказує на значну диференціацію домогосподарств за цією ознакою.

Проаналізуємо динаміку розподілу кінцевого споживання та валового заощадження між секторами економіки. Вона вказує на те, що найбільшу частку кінцевих споживчих видатків в економіці здійснювали домогосподарства (у 1990-2006 рр. їх частка коливалась у проміжку від 65% до 74%). Натомість найбільшими заощадниками у 1990-1993 рр. та 1999-2006 рр. були нефінансові корпорації, а з 1994 р. до 1998 р. – сектор загального державного управління.

У 1990-х роках унаслідок падіння ВВП та ВНД домогосподарств темпи зростання кінцевого споживання та заощадження були від'ємними. При цьому заощадження чутливіше реагували на зниження ВВП і ВНД домогосподарств. Проте тренди частки кінцевого споживання і валового заощадження повторювали один одного. Це дає підставу припускати, що значення обох показників формується під впливом одного чинника, а саме поточних доходів домогосподарств.

Для перевірки цього припущення було побудовано кейнсіанську функцію споживання та заощадження. Розрахунки підтвердили перший постулат цієї теорії поведінки споживача про коливання граничної схильності до споживання (*MPC*) в інтервалі від 0 до 1. Лише у 1998 р. значення *MPC* було більшим за одиницю, що свідчить про так звані від'ємні заощадження. Таку поведінку домогосподарств у цьому можна пояснити світовою фінансовою кризою, що в серпні 1998 р. зачепила й Україну. Динаміка середньої схильності до споживання (*APC*) українських домогосподарств показала, що зі збільшенням поточного доходу *APC* знижується, що узгоджується з другим постулатом кейнсіанської теорії споживання. Високі показники достовірності функцій споживання та заощадження свідчать про те, що поточні доходи більшості домогосподарств є основним визначником їх видатків на споживання та заощаджень. Це означає, що у більшості вітчизняних домогосподарств формуються адаптивні сподівання.

На мікроекономічному рівні аналізу до уваги взято грошові видатки типового домогосподарства. Переважну частку видатків домогосподарства спрямовують на придбання продуктів харчування, причому в найбідніших домогосподарствах вона досягає 70% їхніх доходів. Коефіцієнти структурних зсувів свідчать про те, що в умовах ринкової трансформації економіки України домогосподарства із різним рівнем доходів поводяться у сфері споживання неоднаково. Розподіл складників грошових видатків міських та сільських домогосподарств вказує на значну нерівність між ними. Найвищий ступінь концентрації видатків міських та сільських родин стосується видатків на купівлю нерухомості, а найменший – на купівлю продовольчих товарів (міські), непродовольчих товарів (сільські домогосподарства).

Зі збільшенням кількості осіб у складі домогосподарства подушні видатки скорочуються. Зокрема це стосується видатків на предмети спільного користування, що показує вигоду від ведення спільного господарства. Аналіз видатків на продукти харчування засвідчив невідповідність фактичних рівнів їх споживання науково обґрунтованим нормам. У добовому раціоні більшості домогосподарств переважають вуглеводонасичені продовольчі продукти, оскільки саме вони є, як правило, найдешевші. Такий раціон особливо характерний для домогосподарств із дітьми. Зі збільшенням кількості дітей у цих родинах збільшується частка видатків на продукти харчування при погіршенні його якості. Тож у вітчизняних домогосподарствах з дітьми більшим є ризик опинитися за межею бідності.

В умовах ринкової трансформації економіки України знизився рівень життя багатьох родин. З відновленням економічного зростання простежуються позитивні тренди, наприклад підвищується рівень особистих заощаджень, поліпшується структура харчування тощо.

Дослідимо напрями державного регулювання життєдіяльності домогосподарств у перехідній вітчизняній економіці. Це регулювання, як відомо, покликане пом’якшувати негативні наслідки ринкового розподілу доходів. Його здійснюють головно за допомогою низки соціальних нормативів та податково-трансферної політики. Порівняння соціальних нормативів в Україні вказує на глибокі диспропорції: розмір неоподатковуваного мінімуму, що мав би дорівнювати мінімальній зарплаті, є набагато нижчим за її фактичний рівень; мінімальна заробітна плата, в свою чергу, значно нижча за розмір прожиткового мінімуму, що практично підірвало стимулюючу функцію заробітної плати. Для підтримання економічного зростання необхідне зрівнювання цих соціальних нормативів.

Для аналізу ефективності системи трансферів було застосовано криві концентрації. У результаті було виявлено, що надані у грошовій формі трансфери розподіляються нерівномірно на користь бідніших домогосподарств. Натомість трансфери, надані у натуральній формі, розподіляються загалом на користь багатших домогосподарств. Це означає, що трансфери в перехідній економіці України поглиблюють нерівність, що суперечить базовим принципам їх надання. Необхідною є часткова заміна трансферів у натуральній формі грошовими субсидіями.

Вітчизняна система оподаткування доходів домогосподарств також є недосконалою. Запроваджена із 2004 р. пропорційна ставка податку на доходи фізичних осіб суттєво знижує податкове навантаження на трудові доходи багатших домогосподарств. До позитивних наслідків впровадженої системи оподаткування можна віднести наявність податкової соціальної пільги, застосування якої послаблює податкове навантаження на бідніші домогосподарства. Завдяки їй для цих домогосподарств зростає значення неоподатковуваного мінімуму. Проте, застосування цієї пільги порушує ієрархію доходів, що суперечить одному із фундаментальних принципів оподаткування. Цей розрив зникає, якщо мінімальна заробітна плата дорівнює прожитковому мінімуму. Це є ще однією з підстав для встановлення цих соціальних нормативів на однаковому рівні. Таким чином, слабо прогресивна система оподаткування трудових доходів домогосподарств є справедливішою.

Одним із завдань запровадження податку із незмінною для усіх податкових груп ставкою є ліквідація тіньових доходів, особливо трудових. Проте зниження ставки податку по-

слабило податковий тягар лише на доходи домогосподарств. Одночасно податкові відрахування з фонду оплати праці, які виплачує працедавець, не змінились. Залишилась тою самою система наповнення соціальних фондів, зокрема пенсійного. Нині сукупна сума соціальних зборів із фонду зарплати підприємств і організацій перевищує 50%, що є головною причиною зарплат "у конвертах". Якщо витрати підприємств на соціальні збори не зменшаться, то зарплати не будуть повністю легалізовані.

Окрім реформи прибуткового податку, з 2004 р. набула чинності низка законів зі зміни пенсійної системи в Україні. Нинішні зміни в пенсійному законодавстві дещо зменшують нерівність розподілу доходів домогосподарств. Чинна ж система перерахунку пенсійних виплат дискримінує колишніх працівників деяких галузей, наприклад, сільського господарства. Крім того, за новим пенсійним законодавством, особи, що через певні обставини змушені працювати в неформальному секторі економіки, в майбутньому пенсій отримувати не будуть. Нарешті, в Україні з кожним роком збільшуватиметься кількість осіб пенсійного віку, тому актуалізується питання про підвищення пенсійного віку.

Сектор домогосподарств привласнює найбільшу частку доходів. У вітчизняній трансформаційній економіці на нього припадає в середньому 55% валового наявного доходу. Реальні поточні доходи домогосподарств протягом досліджуваного періоду знижувались у відповідь на обвал обсягу національного виробництва. Зміни у структурі доходів сектору домогосподарств свідчать про те, що, по-перше, рівень життя родин із трудовими доходами у вигляді зарплати в середньому знизився. По-друге, чисельність соціально незахищених осіб зросла. По-третє, неформальний сектор вітчизняної економіки розширився. По-четверте, приватизація не стала джерелом зростання добробуту для переважної більшості домогосподарств. Нарешті, відбувається старіння населення.

Грошові доходи міських домогосподарств у середньому перевищують доходи сільських. У структурі доходів найбагатших та найбідніших домогосподарств виявлено дві протилежні тенденції. По-перше, це диверсифікація джерел доходів, особливо в найбідніших сільських родинах, між заробітною платою, трансферами та доходами від продажу сільськогосподарської продукції. По-друге, збільшення ваги одного джерела доходу – заробітної плати (особливо в найбагатших міських родинах).

Розподіл складників грошових доходів є нерівномірним. Найвищим ступенем концентрації у 2006 р. характеризувався розподіл доходів від продажу нерухомого та особистого майна, самозайнятості, власності та праці. Найрівномірніше серед домогосподарств розподілилися стипендії і соціальні допомоги та доходи від продажу сільськогосподарської продукції. У нерівності розподілу грошового доходу найбільшу вагу займає оплата праці, а збільшення трансферів її знижує. Тому зміни форм державного регулювання найбільше вимагають оплата праці та трансфери.

На сектор домогосподарств припадає найбільша частка споживчих видатків у вітчизняній економіці. Натомість частка їх заощаджень поки що не є високою порівняно із іншими секторами. Унаслідок зменшення національного доходу в 1990-х рр. реальні показники споживання та заощадження домогосподарств знижувались. При цьому особливо чутливими до зменшення ВВП були заощадження домогосподарств. Кейнсіанські функції споживання та заощадження засвідчили, що значення обох цих показників формуються під впливом одного чинника, а саме поточних доходів домогосподарств. Це свідчить про те, що у більшості вітчизняних домогосподарств формуються адаптивні сподівання.

Переважна частка видатків домогосподарств припадає на придбання продуктів харчування, причому у найбідніших домогосподарствах ця частка є особливо значною. Крім того, в перехідній економіці України поведінка домогосподарств із різним рівнем доходів у сфері споживання неоднакова. Розподіл складників грошових видатків міських та сільських домогосподарств також вказує на значну нерівність між ними. Найвищий ступінь концентрації видатків міських та сільських родин стосується видатків на купівлю нерухомості, а най-

менший – на купівлю продовольчих товарів (міські), непродовольчих товарів (сільські домогосподарства).

Зі збільшенням кількості осіб у складі домогосподарства подушні видатки зменшуються. Зокрема це стосується видатків на предмети спільного користування, що показує вигоду від ведення спільного господарства. Аналіз видатків на продукти харчування виявив невідповідність фактичних рівнів їх споживання науково обґрунтованим нормам. Крім того, аналіз споживчих видатків домогосподарств з дітьми вказав на тенденцію зниження якості харчування із збільшенням кількості дітей.

В умовах ринкової трансформації вітчизняної економіки рівень життя багатьох українських родин знизився. З відновленням економічного зростання простежуються і позитивні тренди, наприклад, підвищується частка особистих заощаджень у поточному доході домогосподарств. Державне регулювання життєдіяльності домогосподарств за рахунок низки соціальних нормативів та податково-трансферної політики покликане пом'якшувати негативні наслідки ринкового розподілу доходів. Аналіз соціальних нормативів в Україні виявив глибокі диспропорції. Підтримання економічного зростання передбачає зрівняння розмірів мінімальної зарплати та неоподатковуваного мінімуму.

Недосконалою в Україні є податкова система, наслідком чого є, зокрема, високе податкове навантаження на трудові доходи домогосподарств. Запроваджена із 2004 р. пропорційна ставка податку на доходи фізичних осіб суттєво знижує податкові відрахування на трудові доходи багатших домогосподарств. До позитивних наслідків можна віднести наявність податкової соціальної пільги, яка дещо послаблює податкове навантаження на бідніші домогосподарства. Завдяки їй для цих домогосподарств зростає сума, яка виконує роль неоподатковуваного мінімуму. Проте застосування цієї пільги порушує ієрархію доходів, що суперечить одному із фундаментальних принципів оподаткування.

ВИСНОВКИ

Проведене авторами дослідження особливостей розвитку домогосподарств показало, що розподіл складників грошових доходів є нерівномірним. У нерівності розподілу грошового доходу найбільшу вагу займає оплата праці, а збільшення трансферів її знижує. Тому зміни форм державного регулювання найбільше вимагають оплата праці та трансфери. На сектор домогосподарств припадає найбільша частка споживчих видатків у вітчизняній економіці, натомість частка їх заощаджень поки що не є високою порівняно із іншими секторами. Недосконалість податкової системи в Україні спричиняє високе податкове навантаження на трудові доходи домогосподарств.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гай О.М. Формування депозитного портфеля домогосподарства з урахуванням ставлення до ризику // Економіка: проблеми теорії та практики. – Дніпропетровськ: ДНУ. – 2004. – Вип.193. – С. 984-992.

2. Кожем'якіна С.М. Удосконалення методичних підходів до визначення наявного доходу домашніх господарств за СНР // Збірник статей молодих вчених НДЕІ Мінекономіки України "Формування ринкових відносин в Україні", вип. 5 – К., 1998. – с.240-252.

3. Литвак М. Л. Теорія економіки домогосподарства та її роль в аналізі мікро- та макроповедінки господарюючих суб'єктів (на прикладі робіт Г. Беккера) // Теоретичні та прикладні питання економіки. Зб. наук. праць. Вип. 5. – К.: Вид.- полігр. центр "Київський університет", 2004. – С. 213–218.

4. Марець О. Р. Аналіз деяких аспектів еволюції поглядів на природу та роль домогосподарства в економіці // Вісник Львівського університету. Серія економічна. Вип. 31. – 2002. – С. 303-308.

5. Петруня Ю.Є., Гут І.О. Еволюція теорії ринкової поведінки споживача // Теорії мікро-макроекономіки: Збірник наукових праць професорсько-викладацького складу та аспірантів. – К.: Академія муніципального управління, 2001. – Вип. 8. – С.3–11.

6. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 1997. – 368 с.

7. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 480 с.

УДК 339.9.001.11

Никифорова В.А.

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ОПРЕДЕЛЕНИЙ ПОНЯТИЯ «КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ»

Проблема повышения конкурентоспособности экономических субъектов в мировом хозяйстве является в настоящее время одной из наиболее актуальных задач исследований в экономике. Интерес к данной экономической категории стал усиливаться в последней четверти XX в. вследствие глобализации экономической деятельности и укрепления взаимосвязей и взаимозависимостей компаний и отраслей различных стран, смены доминировавших принципов организации производства с фордизма (системы массового производства с широким применением конвейера и выпуском в больших объёмах стандартизированной продукции) на постфордизм (систему гибкого производства широкого ассортимента товаров, учитывающих запросы потребителей с разными вкусами) [1], вступления в международную конкуренцию многих развивающихся стран, роста международной открытости экономик, что в конечном итоге привело к значительному усилению конкуренции между предприятиями, отраслями, регионами и национальными экономиками. А «понятие «конкурентоспособность» неразрывно связано с конкуренцией, конкурентоспособность проявляется только в условиях конкуренции и через конкуренцию» [2, с. 155].

Проблемами конкурентоспособности начали заниматься развитые страны, видевшие угрозу для своего благосостояния во включении в мировое хозяйство новых стран, обладающих новыми конкурентными преимуществами, которых не было у стран Западной Европы и Северной Америки, и в процессе транснационализации производства, что могло привести к безработице в странах Запада.

После распада СССР и перехода бывших советских республик к рыночной экономике, предполагающей наличие конкуренции и конкурентных отношений между экономическими субъектами, возникла необходимость исследования проблемы конкурентоспособности на различных уровнях, что потребовало адаптации западных концепций к отечественным реалиям.

За последние 20 лет правительства многих стран провозглашали повышение конкурентоспособности национальной экономики одной из основных задач своей экономической политики. В 1985 г. это было сделано США посредством создания Комиссии по вопросам конкурентоспособности при Президенте страны, которая затем стала Советом по политике конкурентоспособности. В 2001 г. государства-члены ЕС приняли Лиссабонскую декларацию, главной целью выполнения которой является превращение ЕС в самую конкурентоспособную и основанную на знаниях экономику в мире, способную к устойчивому росту при создании большого количества более качественных рабочих мест и более высокой степенью социального единства.

В Государственных программах экономического и социального развития Украины на 2006 и 2007 гг. также указано, что одним из основных направлений социально-экономической политики правительства является повышение конкурентоспособности национальной экономики, что должно обеспечить дальнейшее социальное и гуманитарное развитие общества [3, 4].

Для разработки теоретических положений и практических рекомендаций по вопросам повышения конкурентоспособности был создан Совет конкурентоспособности Украины, который работает над «Технологией экономического прорыва», основанной на использовании комплекса мероприятий, воздействующих на макроэкономическую среду, качество институтов власти, эффективность государственного регулирования, а также на создании основ эко-

номики знаний, приращении социального капитала и укреплении общественной ответственности бизнеса [5].

Несмотря на то, что проблемам конкурентоспособности уделяет внимание целый ряд учёных, правительства большинства стран мира и даже созданы международные исследовательские проекты такими организациями, как Всемирный экономический форум, Институт менеджмента и развития, Европейская экономическая комиссия и пр., до настоящего времени не существует единой трактовки термина «конкурентоспособность».

Целью данной статьи является анализ понятия «конкурентоспособность» экономических объектов различного уровня для выявления специфических конкурентных преимуществ предприятий, отраслей и национальных экономик, которые обеспечивают им достижение лучших конкурентных позиций на внутреннем и мировом рынках.

Задачи написания статьи следующие:

1) раскрыть особенности экономического, социального и географического аспектов понятия конкурентоспособность с целью определения главных факторов, влияющих на её повышение;
2) определить вертикальную структуру понятия конкурентоспособность;
3) выявить содержательные различия понятия конкурентоспособность предприятия, отрасли и национальной экономики.

Определение термина конкурентоспособность можно рассматривать с различных точек зрения. Чаще всего оно ориентировано на экономический, экономико-географического и социально-экономический аспекты.

Так, датский экономист Б. Йонсон рассматривал конкурентоспособность с чисто экономических позиций. По его мнению, «международная конкурентоспособность – это способность экономики страны поддерживать стабильный экономический рост при полной занятости экономически активного населения без накопления государством внешнего долга и без постоянного дефицита платёжного баланса» [6, с. 279].

Данное определение в большей степени подчёркивает необходимость достижения основных целей проводимой каждым государством макроэкономической политики, но не раскрывает всего спектра общественных отношений, влияющих на достижение более высокого уровня конкурентоспособности.

На другой аспект конкурентоспособности – экономико-географический – обращал внимание в своём определении российский учёный Н.С. Мироненко, который под конкурентоспособностью национальной экономики понимал «концентрированное выражение экономических, научно-технических, производственных, организационно-управленческих, маркетинговых и других возможностей, реализуемых в товарах, успешно противостоящих зарубежным товарам как на внутреннем, так и на внешнем рынках. Все эти возможности географически дифференцированы и являются характерными особенностями той или иной территории» [7, с. 5].

И.В. Пилипенко также выступает сторонником географического подхода и считает, что «для достижения конкурентоспособности … необходимо добиваться сбалансированного экономического роста путём производства более качественных, чем у конкурентов товаров и услуг, рационально использовать свои природно-географические ресурсы, превращать недостатки своего экономико-географического положения в конкурентные преимущества, исходя из концепции географического поссибилизма и повышать, тем самым, жизненный уровень населения» [8, с. 34].

Согласно концепции географического поссибилизма необходимо творчески подходить к неблагоприятным условиям и через преодоление трудностей генерировать принципиально новые инновации в противоположность географическому детерминизму, связывающему уровень развития страны с природными условиями и запасами имеющихся на её территории полезных ископаемых

Необходимость учитывать географический аспект конкурентоспособности при разработке мер по её повышению объясняется специфическими характеристиками различных стран и их региональными особенностями, которые сыграли значительную роль в становлении концепций конкурентоспособности и в акцентировании внимания на определённых конкурентных преимуществах стран в мировой экономике.

Важность географической составляющей для конкурентоспособности отрасли связана со спецификой видов экономической деятельности, которые могут напрямую зависеть от наличия природных ресурсов и климатических условий данной территории, а также с преобладающим видом используемых конкурентных преимуществ – естественных или развитых, технологических или нетехнологических.

Однако уже в последнем из представленных определений находит отражение ещё один важнейший аспект конкурентоспособности - социально-экономический, который выражается, в первую очередь, в уровне жизни населения, а также культурных и национальных особенностях страны.

Одним из первых на это обратил внимание американский учёный М. Портер, считающий, что рост конкурентоспособности не является самоцелью, а только выступает инструментом повышения благосостояния населения [9].

Такого же мнения придерживается Б. Скотт. Он определил конкурентоспособность как «… способность государства производить, распределять товары и услуги в международной экономике в конкурентной борьбе с товарами и услугами, произведенными другими странами, и делать это таким образом, чтобы повышался жизненный уровень населения в стране» [10, с. 15].

Следует заметить, что неотъемлемой частью современного понятия конкурентоспособность выступает учёт её социально-экономической компоненты, которая присутствует практически во всех определениях, данных этому термину международными организациями.

Так, например, специалисты Всемирного экономического форума конкурентоспособность рассматривают как способность страны достигать постоянных высоких темпов роста ВВП на душу населения [11], а для Европейской экономической комиссии конкурентоспособность – это достижение высоких, постоянно растущих стандартов жизни нации с максимально возможным уровнем занятости на стабильной основе [12].

Представление о конкурентоспособности как о социально-экономической категории нашло отражение и в работах многих российских и украинских учёных, таких как В. Андрианов, М. Гельвановский, А. Шнипко, А. Гальчинский, Л. Антонюк и пр. Основное внимание в их определениях уделяется росту уровня и стандартов жизни населения как главных результатов повышения конкурентоспособности товаров, предприятий, отраслей и национальных экономик.

При определении понятия конкурентоспособность важную роль играет то, применительно к какому объекту оно рассматривается. Очевидно, что невозможно одинаково подходить к определению конкурентоспособности товара, отрасли, кластера, региона, национальной экономики, страны или группы стан. Поэтому большинство исследователей проводит вертикальное структурирование понятия конкурентоспособность с выделением нескольких уровней объектов конкурентоспособности. Однако единого подхода здесь не существует, и возникает необходимость подробнее рассмотреть данный вопрос.

В зависимости от того, с каким объектом мы имеем дело, определяется набор показателей, характеризующих уровень его конкурентоспособности, факторы, на неё влияющие, и меры, направленные на её повышение.

Сегодня в большинстве научных работ конкурентоспособность рассматривается на микро- и макроуровнях, то есть на уровне предприятия и национального хозяйства отдельной страны. Однако такой подход не совсем корректен, так как учитывает конкурентоспосо-

бность товаров только как составную часть конкурентоспособности фирмы, а конкурентоспособность отрасли в нём вообще отсутствует, в то время как «проблему конкурентоспособности страны нужно рассматривать с точки зрения её отраслей или подотраслей экономики. При этом ни одна страна не может быть конкурентоспособной во всех отраслях промышленности или сферы услуг» [8, с. 33].

Существует и другой, достаточно распространённый подход к структурированию объектов конкурентоспособности, который находит отражение в работах М. Гельвановского, И. Фаминского, А. Савчука и др. По мнению М. Гельвановского, можно выделить следующие уровни формирования конкурентоспособности [13, с. 405]:

1) микроуровень – конкретные виды продукции и услуг;
2) мезоуровень – отдельные предприятия, их корпоративные объединения, отрасли и отраслевые комплексы;
3) макроуровень – национальные хозяйства отдельных стран;
4) гипер-макроуровень (мегауровень) – объединения экономик нескольких стран.

Следует заметить, что в более ранних исследованиях автора [14, с. 69 - 70] мезоуровень объединял только отрасли и отраслевые комплексы, а мегауровень отсутствовал.

И. Фаминский и А. Савчук в своих работах в качестве основных объектов конкурентоспособности выделяют товар, предприятие, отрасль (отраслевой комплекс) и национальную экономику в целом [15, 16].

По мнению автора данной статьи, такое разделение является наиболее приемлемым, так как даёт возможность точнее подойти к определению конкурентоспособности каждого объекта, выявить специфические показатели для анализа степени его конкурентоспособности и взаимосвязь и взаимозависимость объектов различных уровней.

В этой цепочке чётко прослеживается зависимость агрегированного показателя конкурентоспособности национальной экономики от конкурентоспособности объектов более низкого уровня, а также обратная связь, то есть влияние государства на достижение конкурентоспособности отраслями, фирмами и товарами.

Разграничение уровней объектов конкурентоспособности имеет большое значение для выявления особенностей данного понятия и формулировки его определения. Некоторые авторы в своих работах рассматривают только один объект конкурентоспособности и приравнивают конкурентоспособность предприятия, например, к конкурентоспособности отрасли, что впоследствии ведёт к невозможности выявления объективных конкурентных преимуществ, факторов, условий и показателей конкурентоспособности конкретного исследуемого объекта.

Однако большинство определений всё же учитывают уровень объекта конкурентоспособности. Например, определение, данное Институтом менеджмента и развития (IMD), ориентировано в основном на уровень предприятия: «конкурентоспособнсоть – реальная и потенциальная возможность фирм в существующих условиях проектировать, изготавливать, сбывать товары, которые по ценовым и неценовым характеристикам более привлекательны для потребителей, чем товары их конкурентов» [17]. Похожие определения дали и другие учёные, занимающиеся проблемой конкурентоспособности предприятия - Г. Хамел и К. Прахалад, М. Портер, Р. Фатхутдинов, А. Юданов и пр.

Исследование проблем конкурентоспособности национальной экономики и страны находит отражение в трудах таких зарубежных и отечественных авторов, как М. Портер, который первым ввёл данный термин, П. Рапкин и Дж. Странд, Я. Жалило, Я. Базилюк, Д. Лукьяненко и т.д.

Я. Жалило и Я. Базилюк конкурентоспособность национальной экономики рассматривают как «экономическую категорию, которая характеризует состояние общественных отношений в государстве по поводу обеспечения условий стабильного повышения эффективности национального производства, адаптированного к изменениям мировой конъюнктуры и

внутреннего спроса на основе раскрытия национальных конкурентных преимуществ и достижения лучших, чем у конкурентов, социально-экономических параметров» [18, с. 13].

П. Рапкин и Дж. Странд, исследовавшие конкурентоспособность страны, а не только национальной экономики, определили, что «конкурентоспособная страна – это политико-экономическая концепция, которая влияет на военный, политический и научный потенциал страны и является неотъемлемым фактором относительных позиций стран в международной политической экономии» [19, с. 118].

Конкурентоспособность отрасли в научных работах также рассматривается, однако ей не всегда уделяется должное внимание. Многие авторы, начиная с М. Портера, считают, что отрасль является лишь совокупностью предприятий, и если большинство из низ конкурентоспособно, то автоматически достигается конкурентоспособность всей отрасли.

Такой подход имеет право на существование, особенно в развитых странах, где основными акторами на внутреннем и внешнем рынках являются крупные транснациональные компании, определяющие направления развития той или иной отрасли. Однако факторы конкурентоспособности предприятий и степень влияния на них государственной экономической политики не тождественны отраслевым, так как отрасли являются целостными экономическими объектами, имеющими системный характер и обладающих едиными конкурентными преимуществами.

Существует несколько определений конкурентоспособности отрасли, которые были даны И. Спиридоновым, А. Савчуком, В. Вайсманом, М. Гельвановским и некоторыми другими авторами.

Наиболее комплексное определение конкурентоспособности отрасли предложил М. Гельвановский, под которой он понимает «эффективность её работы, оцениваемую, помимо традиционных критериев, по показателям, характерным для данной отрасли и описывающим степень её живучести и динамичности при различных вариантах развития экономики данной страны и всего мира в целом» [14, с. 69].

ВЫВОДЫ

Определения конкурентоспособности разных авторов, имеют свои отличия в зависимости от того, на какой аспект и на какой объект конкурентоспособности они ориентированы.

На современном этапе развития мировой экономики первостепенное значение приобретает социально-экономический аспект конкурентоспособности, а повышение уровня жизни населения считается основным показателем, характеризующим степень конкурентоспособности экономических объектов.

Экономико-географическая составляющая конкурентоспособности также не утратила своего значения, но её роль постепенно снижается вследствие технологического вектора развития мировой экономики.

При исследовании конкурентоспособности важно чётко выделить объект конкурентоспособности, в качестве которого наиболее целесообразно рассматривать товар, предприятие, отрасль и национальную экономику. Такое структурирование помогает с большей объективностью подойти к определению факторов и показателей конкурентоспособности, а также конкурентных преимуществ, характерных для данного объекта.

Главными факторами, влияющими на уровень конкурентоспособности конкретного объекта, являются: для предприятия – уровень издержек и цен и качество выпускаемой продукции; для отрасли – уровень технико-технологического развития и наличие современной инфраструктуры; для национальной экономики – научно-технический и инновационный уровень производства и развитость рыночных институтов.

Выделение уровней конкурентоспособности даёт возможность выявить степень, методы и механизмы государственного влияния на тот или иной объект конкурентоспособности. Для достижения конкурентоспособности предприятия необходима благоприятная бизнес-

среда, однако в условиях рыночной экономики государство может воздействовать на их деятельность только косвенными методами с помощью денежно-кредитной, налоговой, промышленной и др. политики. Конкурентоспособность отрасли в большей степени зависит от политики государства, так как оно в значительной мере влияет на структурные пропорции национальной экономики и поддерживает отрасли в международной конкуренции. Конкурентоспособность национальной экономики полностью зависит от государственной политики и во многом является её результатом.

Дальнейшие исследования будут направлены на определение условий, факторов конкурентоспособности и конкурентных преимуществ отрасли промышленности (вида деятельности), а также на выделение показателей, характеризующих уровень её конкурентоспособности на мировом рынке по сравнению с другими отраслями.

ЛИТЕРАТУРА

1. Захарченко, В. Пятый цикл индустриального (постиндустриального) развития и формирования промышленных территориальных систем / В. Захарченко // Экономика Украины. – 2005. - № 11. – С. 38 – 46.

2. Кизим, Н. А. Концентрация экономики и конкурентоспособность стран мира: Монография / Н. А. Кизим, В. М. Горбатов. – Х.: ИД «ИНЖЕК», 2005. – 216 с.

3. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 січня 2006 р. «Про затвердження Основних напрямів урядової політики в економічній та соціальній сфері на 2006 рік» // http://www.me.gov.ua/control/publish/article/main?art_id=72676&cat_id=72675

4. Державна програма економічного і соціального розвитку України на 2007 рік // http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/category/main?cat_id=85418

5. Полунеев, Ю. Технология экономического прорыва / Ю. Полунеев // Зеркало недели. – 2006. - № 41 (620) от 28 окт. – С. 1, 7

6. Small Countries Facing the Technological Revolution / Edited by Ch. Freeman, B.-A. Lundvall. L.: Printer Publishers, 1988. – 304 p.

7. Конкурентоспособность в системе мирового хозяйства: пространственный анализ / Под ред. Н. С. Мироненко. – М.: Пресс-Соло, 2002. – 472 с.

8. Пилипенко, И. В. Конкурентоспособность стран и регионов в мировом хозяйстве: теория, опыт малых стран Западной и Северной Европы / И. В. Пилипенко. – М.: Ойкумена, 2005. – 494 с.

9. Портер, М. Международная конкуренция: пер. с англ / М. Портер; под ред. В. Д. Щетинина. – М.: Международные отношения, 1993. – 896 с.

10. Scott, B. US Competitiveness and the World Economy / B. Scott, G. Lodge. – Boston: Harvard Businesses School Press, 1985. – 145 p.

11. The Global Competitiveness Report, 2001 // www.weforum.org

12. European Competitiveness Report, 2003 // www.europa.eu/documents/comm

13. Гельвановский, М. И. Национально-государственная стратегия конкурентоспособности России: методологические аспекты / М. И. Гельвановский // Конкурентоспособность и модернизация экономики: В 2-х кн. Кн 2. / Отв. ред. Е. Г. Ясин. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2004. – С. 400 – 415.

14. Гельвановский, М. Конкурентоспособность в микро-, мезо- и макроуровневом измерениях / М. Гельвановский, В. Жуковская, И. Трофимова // Российский экономический журнал. – 1998. - № 3. – С. 67 – 77.

15. Фаминский, И. П. Факторы конкурентоспособности и пути её повышения / И. П. Фаминский // Конкурентоспособность и модернизация экономики: В 2-х кн. / Отв. ред. Е.Г. Ясин. Кн 2. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2004. – С. 291 - 306.

16. Савчук, А. Системный подход к анализу конкурентоспособности промышленного производства / А. Савчук // Економіст. – 2001. - № 12. – С. 58 – 61.

17. World Competitiveness Yearbook, 2000 // www.imd.ch/wcy/ranking

18. Жаліло, Я. А. Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації / Я. А. Жаліло [та ін.]; за ред. Я. А. Жаліла. – К.: НІСД, 2005. – 388 с.

19. Strand R., Rapkin P. International Competitiveness a Meaningful Concept. In C. Roe Goddart, John T. Passesmith and John G. Conclin, eds. International Political Economy: State Market relation in the changing Global Order Boudler, Lynne Reinner, 1996. – 352 p.

УДК 368.02

Ольховская О.Л.

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В СТРАХОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Социально-экономические преобразования в стране, связанные с трансформационными процессами перехода Украины к социальной рыночной экономике требуют быстрого и эффективного решения ряда важных макроэкономических задач, решение которых невозможно без создания эффективных рыночных инструментов и механизмов, одним из важнейших среди которых является страхование.

Основная задача страхования как специализированной отрасли экономики – создание эффективной системы страховой защиты имущественных интересов граждан и юридических лиц, обеспечивающей реальную компенсацию убытков (ущерба, вреда), причиняемых в результате различных видов деятельности, непредвиденных природных явлений, техногенных аварий, катастроф и негативных социальных обстоятельств и происшествий, и формирование необходимой для экономического роста надежной и устойчивой хозяйственной среды [1, 2].

Современный этап развития страхования в Украине находится под воздействием транзитивной экономики и развития рыночных отношений в стране, на которые непосредственно влияют процессы глобализации и интеграции, обусловлены динамикой внешней и внутренней среды под воздействием неопределенности и риска. Непосредственно, сегодня актуальными остаются вопросы осуществления управления в организации и ведении страхового дела, обеспечивающего адаптацию страховой компании к быстро меняющейся среде. Проблемы «роста», развития страхового дела занимают все большее место в современной науке. Анализ отечественной литературы показал, что к рассмотрению вопросов, связанных с управлением страховым бизнесом, обращались такие авторы, как В.Д. Базилевич, А.О. Таркуцяк, М.М. Александрова и другие. Однако аспекты, связанные с совершенствованием управления развития и повышения эффективности страхового бизнеса проработаны недостаточно.

Эффективная система управления требует целостного, системного подхода к организации работы страховой компании. Использование современных подходов стратегического управления к организации управления страховой деятельностью позволяет сконцентрировать ресурсы страховщика на приоритетных направлениях страховой деятельности. Именно использование стратегического управления позволяет страховщикам решать проблемы в долгосрочной перспективе посредством установления динамического баланса с окружением, что так характерно специфике страхового дела.

Целью статьи является исследование основных принципов стратегического управления деятельностью страховых организаций.

Значение стратегического поведения, позволяющего организации выживать в конкурентной борьбе в долгосрочной перспективе, резко возросло в последние десятилетия. Все компании в условиях жесткой конкуренции, быстро меняющейся ситуации должны не только концентрировать внимание на внутреннем состоянии дел в компании, но и вырабатывать стратегию долгосрочного выживания, которая позволяла бы им поспевать за изменениями, происходящими в их окружении. Исключительно важным становится осуществление такого управления, которое обеспечивает адаптацию фирмы к быстро меняющейся окружающей среде [3].

Существует ряд определений, которые были предложены известными разработчиками теории стратегического управления. Шендел и Хаттен рассматривали его как «процесс опре-

деления и (установления) связи организации с ее окружением, состоящий в реализации выбранных целей и в попытках достичь желаемого состояния взаимоотношений с окружением посредством распределения ресурсов, позволяющего эффективно и результативно действовать организации и ее подразделениям». По Хиггенсу, «стратегическое управление – это процесс управления с целью осуществления миссии организации посредством управления взаимодействием организации с ее окружением», Пирс и Робинсон определяют стратегическое управление «как набор решений и действий по формулированию и выполнению стратегий, разработанных для того, чтобы достичь цели организации».

Глобализация и открытия в области технологий создают массу новых возможностей для компаний. Новые методы получения и обработки информации, растущая доступность современных коммуникационных технологий, развитие инновационного проектирования, повышение качества профессиональных ресурсов формируют основу стратегического управления в страховании. Многофакторность современных условий ведения бизнеса требует поиска новых методов управления страховыми организациями.

Страховая деятельность – это совокупность действий страховой организации, направленная на удовлетворение потребностей общества в страховой защите. Если страховщик эффективно удовлетворяет потребности общества в страховых услугах, он получает вознаграждение, к которому стремится. Роль страховой организации заключается в эффективном объединении на взаимовыгодной основе интересов общества, капитала и труда. Однако удовлетворение потребностей общества в страховых услугах невозможно без управления процессом страховой деятельности и ресурсами страховой организации [4].

Современный страховой рынок – сложная многофакторная динамическая система, взаимодействующая с окружающей средой. Взаимодействие осуществляется посредством внешних связей, характеризующих как влияния окружения на систему, так и взаимодействие системы со средой. Поэтому процесс формирования стратегии развития страховой компании должен учитывать многие факторы, среди которых увеличение капитализации компании и развитие системы продаж.

Как государственное регулирование, так и полный отказ от государственного вмешательства в рыночную систему не могут полностью решить все проблемы рынка, в том числе страхового. Альтернативой является введение в практику регулирования рынка элементов самоорганизации, создающей новые возможности, но вместе с тем накладывающей новые обязанности на страховые компании.

Исследования страхового дела показали, что не существует стратегии, единой для всех компаний, как и не существует единого универсального стратегического управления. Каждая страховая организация уникальна в своем роде, и процесс выработки стратегии для каждой компании уникален, так как он зависит от позиции организации на рынке, динамики ее развития, ее потенциала, поведения конкурентов, характеристик оказываемых ею услуг, состояния экономики, культурной среды и т.п. В то же время есть ряд основополагающих моментов, которые позволяют говорить о некоторых обобщенных принципах осуществления стратегического управления. Конечно, всегда следует помнить, что стратегическое управление – это в первую очередь продукт творчества высшего руководства, но в то же время можно говорить и о некой теории стратегического управления, знание которой позволяет более эффективно осуществлять управление организацией.

Следует обратить внимание на то, что сущность управления раскрывается при рассмотрении сфер его осуществления.

Различают три сферы объективной действительности, три вида управления:

– управление в неживой природе;
– управление в биологических системах (организмах);
– управление в человеческом обществе (социальное управление). Социальное управление присуще обществу на любых стадиях развития. Страхование – важное направле-

ние социально-экономической деятельности, сфера, обеспечивающая определенные блага через материальное возмещение потерь, – создает компенсаторные механизмы устойчивого развития общества, эффективного социального управления. Поэтому в организациях сферы страховых услуг управление приобретает специфические черты [4].

Стратегическое управление является динамической совокупностью пяти взаимосвязанных управленческих процессов, логически вытекающих один из другого. Однако существует устойчивая обратная связь и, соответственно, обратное влияние каждого процесса на остальные и на всю их совокупность. В этом важная особенность стратегического управления (рис. 1) [4].

Этап анализа среды – является исходным процессом стратегического управления, так как он обеспечивает как базу для определения миссии и целей организации, так и для выработки стратегии поведения, позволяющей организации осуществить свою миссию и достичь своих целей.

Анализ среды предполагает изучение трех составляющих: макроокружение, непосредственное окружение, внутренняя среда.

Макроокружение включает изучение влияния экономики, правового регулирования и управления, политических процессов, природной среды и ресурсов, социальной и культурной составляющих общества, научно-технического и технологического развития общества инфраструктуры и т.д..

Непосредственное окружение анализируется по основным компонентам структуры и участникам рынка.

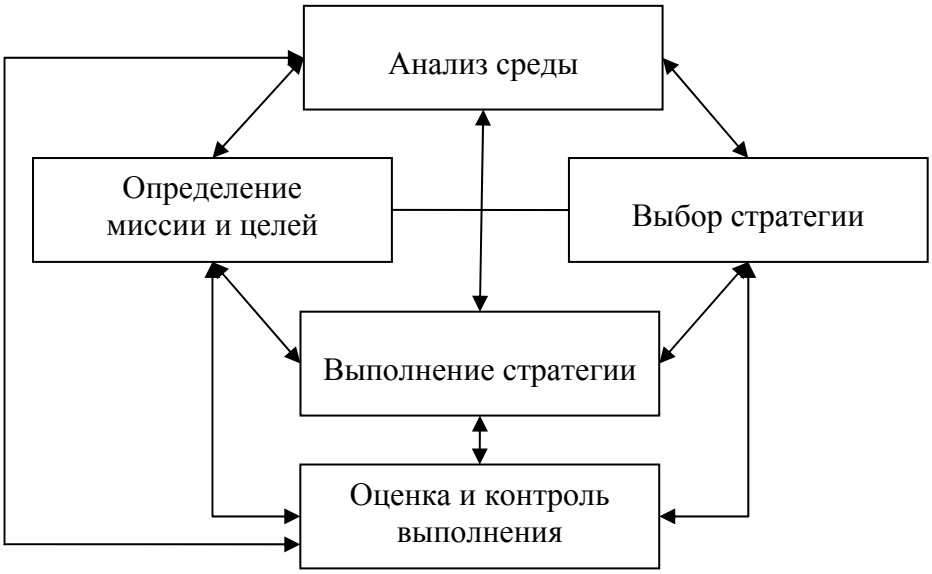


Рис. 1. Схема процесса стратегического управления

Внутренняя среда страховой компании анализируется по следующим направлениям:

– трудовые ресурсы, их потенциал, квалификация и др.;
– организационная структура и управление;
– производство страховой услуги, включающее организационные, операционные и технологические характеристики, научные исследования и разработки;
– финансовое состояние;
– маркетинг;
– организационная культура.

Определение миссии и целей страховой организации состоит из трех подпроцессов:

1) формирование миссии, в концентрированной форме выражающей смысл существования ее предназначение;

2) определение долгосрочных целей;

3) установление краткосрочных целей (или дерева целей).

Выбор стратегии. На этом этапе принимается решение, как, какими средствами страховая организация будет добиваться достижения целей. Этот этап считается ядром стратегического управления. Определение стратегии – это составление плана действий, принятие решения по поводу, что делать с отдельными частями бизнеса или продуктами, как и в каком направлении развиться, какое место занимать на рынке.

На этапе выполнения стратегии создается база для ее реализации и достижения поставленных целей. Основная задач этого этапа – создать необходимые предпосылки для успешной реализации стратегии (проведение стратегических изменений в страховой организации, переводящих ее в состояние, в котором она будет готова к проведению стратегии в жизнь).

Оценка и контроль выполнения стратегии – логически завершающий этап управления, обеспечивающий обратную связь между ходом процесса достижения целей и собственно целями страховой организации.

Предложенный подход стратегического управления страховой деятельности, обладая признаками эффективного инструмента в достижении долгосрочных целей, позволяет повысить эффективность страхового бизнеса, обусловленного ростом доходов и повышения конкурентоспособных позиций страховой компании (под воздействием условий неопределенности макросреды, вызванной сложившейся ситуацией в стране).

Следует отметить, что системный подход к управлению страховой организацией можно свести к нескольким тезисам [5].

Во-первых, страховая компания является сложной системой, которая, в зависимости от подхода, может включать в себя процессы, оргструктуры, инфраструктуру, технологии и персонал.

Во-вторых, страховая компания как система может находиться на разных стадиях своего развития. То есть у страховой компании, как и у человека, есть свои периоды жизни. Это рождение, детство, юность и зрелость.

В-третьих, разные компании на разных стадиях своего развития имеют разные проблемы.

ВЫВОДЫ

Роль страхования в развитии национальной экономики повышает требования к надежности субъектов страхового дела и к качеству предоставляемых ими услуг. Реализация этих требований невозможна без адекватных преобразований в сфере управления страховой деятельностью. Эффективное управление страховой организацией в условиях неопределенности позволяет осуществить стратегическое управление относительно нейтрализации и устранения отрицательных последствий изменений внешней среды на рынке страховых услуг.

ЛИТЕРАТУРА

1. Тронин Ю.Н. Основы страхового бизнеса. М.: Альфа-Пресс, 2006. – 472 с.

2. Юлдашев Р.Т. Организационно-экономические основы страхового бизнеса. – М.: Издательство «Анкил». – 2002. – 248 с.

3. Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Гардарика, 1998. – 296 с.

4. Рудых Д.В. Стратегическое управление страховыми проектами / Под общ. ред. д.э.н., проф. В.А. Похвощева – М.: Анкил, 2006. – 144 с.

5. http://www.insur-info.ru/comments/444/.

УДК 519.7+338.658

Останкова Л.А.

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ

Одним из условий успешной деятельности предприятия в современных условиях является его работа по сформированной стратегии. Стратегические планы предприятий реализуются в условиях неоднозначности социально-экономических процессов, то есть в условиях конкурентной среды.

В настоящее время имеется ряд научных работ зарубежных авторов по стратегическому управлению, в частности, И. Ансоффа, Минцберга Г., Алъстрэнда Б., Лэмпела Дж. [1, 2]; сложились российские и украинские научные школы под руководством А.П. Градова, А.П. Мищенко, применяющие принципы и способы стратегического управления [3-6]. Тем не менее, вопросы, связанные с формированием стратегии производственного предприятия, остаются актуальными.

Целью данной статьи является разработка методических и прикладных подходов к формированию стратегии предприятия в условиях конкурентной среды.

Под стратегией организации понимают комплекс принципов деятельности организации и ее отношений с внешней и внутренней средой, перспективных целей организации, а также соответствующих решений по выбору инструментов достижения этих целей (с определенными запасными вариантами) и ориентации деловой активности организации.

Стратегия организации может рассматриваться на разных уровнях. В частности, можно выделить корпоративную стратегию, которая определяет, какие виды бизнеса и в какой комбинации будет развивать данная корпорация; стратегии бизнеса, которые определяют, каким образом и за счет каких факторов будут развиваться отдельные виды бизнеса; функциональные стратегии, которые определяют стратегию осуществления тех или иных функций.

В данной статье рассматривается возможность синтеза функциональных стратегий для поддержания финансовых результатов предприятия на должном уровне (на примере ООО «Всесто», специализирующегося на переработке овощей). Экономический анализ основных показателей хозяйственной деятельности данного предприятия показал их незначительные отклонения от рекомендуемых значений. Поэтому целесообразно принять ряд радикальных мер в направлении рыночной реорганизации его деятельности по различным стратегиям его развития. Во-первых, изменение организационно – управленческой стратегии, которая предполагает изменения в организационной структуре производства и управления, создание новых подразделений, придание им управленческих функций или установления новых связей между существующими структурными подразделениями, то есть адаптацию системы управления к требованиям рынка. Во-вторых, социально – психологическая стратегия должна быть ориентирована на создание в коллективе устойчивого морального климата, понимания проблем предприятия, формирования духа новаторства. Первоочередной задачей этой стратегии является мотивация труда.

Кроме того, большое значение имеют техническая и финансовая стратегии. В частности, техническая стратегия предусматривает улучшение использования производственных фондов, техническую модернизацию, полную загрузку активной части производственных фондов. Финансовая стратегия предусматривает обеспечение устойчивости финансовой деятельности предприятия.

Реальным направлением увеличения объема реализации продукции является эффективное управление дебиторской задолженностью, которая по своей сути является коммерческим кредитом покупателя.

Все предполагаемые направления активизации финансовых факторов деятельности предприятия призваны повысить его конкурентоспособность.

Проведенный анализ хозяйственной деятельности ООО «Всесто» показал, что у предприятия имеются резервы производственных мощностей. Исходя из этого можно, предложить освоить выпуск новой продукции – консервирование лесных ягод – клюквы и ежевики на основе покупки нового оборудования для консервирования и модернизации старого. В связи с этим целесообразно рассмотреть возможность инвестирования средств в покупку нового конвейера и машины этикеровочной для производства на ООО «Всесто» нового вида консервов – клюквы и ежевики.

Эффективность инвестиций можно представить как ожидание экономических результатов от запланированных капиталовложений. Расчет эффективности инвестиций представляет собой дисконтирование стоимости по формуле сложных процентов. Существует несколько различных методов определения эффективности инвестиций, основными из которых являются метод расчета чистой дисконтированной стоимости и метод расчета внутренней нормы окупаемости инвестиций.

Метод расчета чистой дисконтированной стоимости предполагает, что фирма заранее задает минимально допустимую ставку процента, при которой инвестиции могут считаться эффективными. Базисом для установления расчетной ставки процента может быть ставка процента на заемный капитал, который фирма сама должна выплачивать своим кредиторам.

Внутренняя норма окупаемости соответствует такой ставке процента, при которой достигается нулевая чистая дисконтированная стоимость. Данный метод позволяет оценить эффективность капиталовложений путем сравнения внутренней (предельной) нормы окупаемости инвестиций с эффективной ставкой процента.

Для расчета эффективности предлагаемых инвестиций использовались следующие показатели:

Величина инвестиций, т. е. сумма платежей, связанных с приобретением самого инвестируемого объекта;

Ликвидационная стоимость капитала, т. е. реализационная или меновая стоимость элементов основного капитала на момент окончания срока их функционирования;

Срок функционирования инвестиций, т. е. моральный и физический износ инвестируемого объекта;

Влияние инвестиций на величину эксплуатационных издержек в будущем периоде.

Сделано предположение, что жизненный цикл нового вида продукции составит 5 лет. Исходя из этого, предложена следующая динамика реализации и издержек (табл. 1):

Таблица 1

Динамика реализации и издержек

	1 год	2 год	3 год	4 год	5 год
Объем реализации, шт.	100 000	150 000	200 000	200 000	150 000
Цена реализации, грн.	8,50	9,00	10,00	10,00	11,00
Средние переменные издержки, грн.	5,50	6,50	7,00	7,50	7,50

В случае осуществления капиталовложений ежегодно возобновляемые постоянные издержки возрастут на 10 000 грн. в год.

Стоимость закупаемого конвейера (20 000 грн.) и этикетора (17 200 грн.) равна 20 000 + 17 200 = 37 200 грн. Ожидается, что его ликвидационная стоимость по истечении пяти лет составит 7500 грн. Расчетная ставка – 18 процентов годовых.

Определим чистую дисконтированную стоимость. Расчеты проведены с помощью редактора электронных таблиц Microsoft Excel (табл. 2, табл. 3).

Таблица 2

Чистая дисконтированная стоимость

Год	ВП на единицу продукции, грн	Общая ВП, грн	Ежегодно возобновляемые постоянные издержки, грн.	Добавочная прибыль, грн.
1	3,00	13 000	10 000	3000
2	1,20	18 000	10 000	8000
3	1,65	33 000	10 000	23 000
4	1,55	38 750	10 000	28 750
5	1,00	30 000	10 000	20 000

Таблица 3

Чистая дисконтированная стоимость (продолжение)

Год	Выплаты по инвестициям, грн.	Добавочная прибыль, грн.	Цикл выплат и поступлений, грн.	Коэффициент дисконтирования, 20%	Текущая диск. стоимость, грн.
0	-41 000		-41 000		-41 000
1		300	3000	0.8333	2499,90
2		8000	8000	0.6944	5555,20
3		23 000	23 000	0.5787	13 310,10
4		28 750	28 750	0.4823	13 866,13
5	9500	20 000	29 500	0.4019	11 856,05
Всего	-31 500	82 750	51 250		6087,38

Инвестиции рентабельны, поскольку чистая дисконтированная стоимость имеет положительную величину – 60,9 тыс. грн.

В табл. 4 показаны расчеты внутренней нормы окупаемости.

Внутренняя норма окупаемости определяется как уровень ставки дисконтирования, при котором чистая приведенная стоимость проекта за весь период его реализации равна нулю. Таким образом, внутренняя норма окупаемости является границей, за пределами которой у проекта отрицательная общая прибыльность. Причем, для каждого проекта данный показа-

тель может быть различным в зависимости от макроэкономической ситуации в стране, уровня риска, средней рентабельности деятельности предприятия-инвестора.

В данном случае внутренняя норма окупаемости равна 35 процентов в год, поскольку при этом показателе чистая дисконтированная стоимость близка к нулю.

Таблица 4

Внутренняя норма окупаемости

Год	Цикл выплат и поступлений, грн.	Коэффициент дисконтирования, 35%	Текущая диск. стоимость, грн.
0	-41000		-41000
1	3000	0.7407	2222,10
2	8000	0.5487	4389,6
3	23 000	0.4064	9347,20
4	28 750	0.3011	8656,63
5	29 500	0.223	6578,50
Всего	51 250		-9805,98

Тем не менее, в процессе принятия инвестиционных решений решающую роль могут сыграть не только экономические факторы. Так, например, вопросы, связанные с сохранением рабочих мест, социальными гарантиями, политической нестабильности и т.п., могут повлиять на выбор решения в том или ином направлении. Кроме того, существенную роль в процессе принятия инвестиционных решений играют вопросы налогообложения.

Данный подход к формированию стратегии позволит предприятию максимально использовать имеющийся потенциал, осуществлять инвестиционную политику во всех сферах производственной деятельности, что позволит их сбалансировать и обеспечить долгосрочный рыночный успех в условиях растущей конкуренции, динамичности и неопределенности внешней среды.

ВЫВОДЫ

Стратегия организации может рассматриваться на разных уровнях, но в условиях динамично развивающейся экономики целесообразно разрабатывать и вносить изменения в функциональные стратегии, которые определяют те или иные возможности развития предприятия, что подтвердил выполненный в статье анализ направлений формирования стратегии ООО «Всесто» в условиях конкурентной среды. Все предполагаемые направления активизации финансовых факторов деятельности предприятия призваны повысить его конкурентоспособность.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Минцберг Г., Алъстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. — СПб.: Питер, 2000. - 336 с.*
2. *Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб.: Питер, 1999.*
3. *Міщенко А.П. Стратегічне управління: Навч. посіб. – Київ: «Центр навчальної літератури», 2004. – 336 с.*
4. *Уткин Э.А. Управление фирмой – М.: Акалис, 1996 – 516 с.*
5. *Фатхудинов Р.А. Разработка управленческого решения. – М.: ЗАО "Бизнес-школа" "Интел-синтез", 1998 – 206 с.*
6. *Экономическая стратегия фирмы: Учеб. Пособие/ Под ред. А.П. Градова. – СПб.: Спец-Лит, 2000.*
7. *Анализ финансово-экономической деятельности предприятия / Под ред. Н.П. Любушина. − М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 471 с.*
8. *Кірілов В. Економічний зміст інвестицій в умовах розвитку ринкових відносин// Вісник НАДУ. – 2004. - №10. – С. 242-248.*

УДК 332.012.324:004

Рекова Н.Ю., Фоміченко І.П.

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Значні резерви підвищення ефективності керування виробництвом полягають у створенні інтегрованої системи організації інформаційного потоку на узятому як єдине ціле підприємстві. З цих позицій інформаційний потік служить для координації постачань, виробництва і збуту. Сутність системи координації постачань полягає, по-перше, у розбивці товарних потоків на незалежні періоди транспортування і складування, по-друге, у підготовці інформації про стадію і стан потоку в режимі реального часу. Це дозволить вирішити як мінімум дві задачі. По-перше, така інформаційна система адаптує керування до матеріально-технічного постачання, що ускладнюється. По-друге, підвищується ефективність керування запасами. Швидке одержання адекватних даних про стан матеріального потоку як би дозволяє замінити реальні запаси інформаційними потоками. Ключовим елементом, що поєднує групу підприємств у логістичний ланцюг: корпоративну структуру, є спільне використання інформації, що стає загальним інформаційним потоковим процесом усіх групованих підприємств, що забезпечують формування системи інформаційного забезпечення. Обмін постачальницькими даними, розповсюджений на мережу підприємств, дозволяє виробникові зменшити витрати, пов’язані з забезпеченням діяльності повного логістичного ланцюга. Підвищивши її ефективність підприємство-виробник одержує значну економію. Ця економія фактично поділяється у визначених пропорціях між всіма учасниками логістичного ланцюга, компенсуючи витрати на створення і зміст сучасних інформаційних систем. Це обумовлює потребу визначення ефективності системи інформаційного забезпечення виробничого процесу промислового підприємства.

Наука керування з погляду кількісних методів, розглянута в роботах К. Черчмена, Р. Акоффа, Е. Арнофа [1], М. Хаммера [2], Г. Минцберг [3], Ширяєва [4], які передбачають застосування наукового підходу до проблем, що виникають при функціонуванні системи, і рішення цих проблем шляхом логічних схем і математичних рівнянь, що описують дану систему. Однак, використання теорій моделювання систем провідних науковців щодо проблем управління інформаційним забезпеченням корпоративних структур приділено не значну увагу, що обумовлює мету дослідження.

Мета – розробка методичних основ прийняття управлінських рішень по підвищенню ефективності інформаційного забезпечення підприємств, що входять у корпоративні структури з використанням інформаційно-аналітичних технологій.

Інформаційний потік є своєрідним інструментом регулювання матеріального потоку, який визначає будь-який виробничий процес підприємства. Ця ідея ґрунтується на єдності інформації і керування. У самому загальному виді процес керування можна представити як циркуляцію потоків інформації з каналів прямого і зворотного зв'язку. По прямого зв'язку передаються команди про зміну стану керованого об'єкта, по зворотної - інформація про результати впливу команд на об'єкт і про ступінь наближення до оптимального стану, що досягається в результаті керування. Завдяки особливостям інформації система потокових процесів виступає специфічним загороджувальним бар'єром, що дозволяє уловити, помітити й оцінити шкідливу, дезорганізуючу систему факторів середовища ще до того, як ці фактори вступили в безпосередній контакт із системою. Це викликає потребу визначення та аналізу чинників, які формують системи інформаційного забезпечення та визначення її ефективності. Проведені дослідження підприємств гірничорудної галузі дозволили сформувати класифікацію системи інформаційного забезпечення, яка запропонована на рис. 1

та покладена в основу визначення рівня ефективності інформаційного забезпечення корпоративної структури.

Рис. 1. Класифікація системи інформаційного забезпечення

Це обумовлено тим, що у задачах прийняття стратегічних рішень на підприємстві, часто приходиться спиратися скоріше на досвід і інтуїцію фахівців, ніж на наявні об'єктивні дані. У цьому випадку результати, отримані методом аналізу ієрархій, який відноситься до методу інформаційно-аналітичних технологій, можуть бути більш реалістичними, ніж результати, отримані іншими методами.

Даний метод є систематичною процедурою для ієрархічного представлення елементів, що визначають суть проблеми. Метод полягає в декомпозиції проблеми на все простіші складники і подальшій обробці послідовності думок особи, що ухвалює рішення, по парних порівняннях. В результаті може бути виражений відносний ступінь (інтенсивність) взаємодії елементів в ієрархії. Ці думки потім виражаються чисельно. МАІ включає процедури синтезу множинних думок, отримання пріоритетності критеріїв і знаходження альтернативних рішень. Такий підхід до вирішення проблеми вибору виходить з природної здатності людей думати логічно і творчо, визначати події і встановлювати відносини між ними. На основі початкової інформації построїмо ієрархічну модель і відобразимо це графічно (рис. 2).

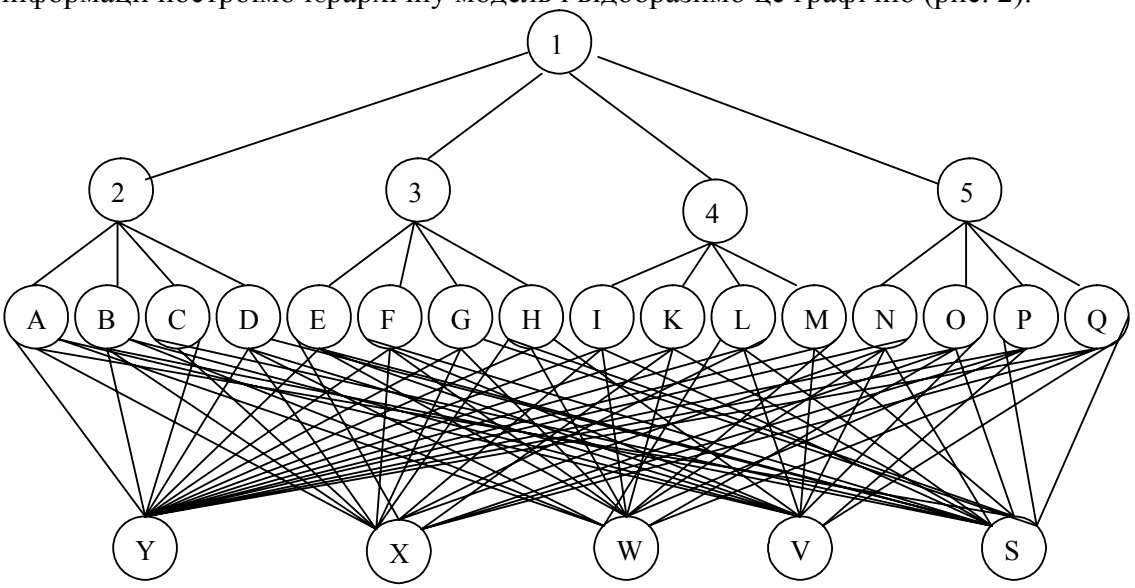


Рис. 2. Ієрархічна модель інформаційної ефективності

Рівень 1: мета –ефективність системи інформаційного забезпечення [1].

Рівень 2: критерії – формування бази знань про зовнішнє та внутрішнє оточення [2], інформаційна прозорість[3], перетворення інформації [4], якість інформації [5]

Рівень 3: підкритерії – джерела надходження інформації [A], способи отримання та візуалізації інформації [B], форми уявлення інформації [C], моделі інтерпретації інформації [D], методи оцінки адекватності інформації [E], механізми визначення своєчасності забезпечення [F], методи визначення достовірності інформації [G], вартість інформації [H], методи обробки інформації [I], критерії групування інформації [K], способи використання інформації [L], напрямки використання інформації [M], рівень забезпечення обчислювальної техніки [N], ступінь використання спеціалізованого програмного забезпечення [O], пропускна спроможність комунікаційних засобів [P], проблеми, що виникають в процесі обміну інформації [Q].

Рівень 4: альтернативи – рівень ефективності підприємств у складі корпоративної структури: високий рівень ефективності системи, система ефективна, достатній рівень ефективності інформаційного забезпечення, низький рівень ефективності інформаційного забезпечення, система інформаційного забезпечення неефективна.

Вихідні дані щодо розв'язання проблеми визначення питомої ваги кожного з факторів, які впливають на рівень інформаційного забезпечення наведені на (рис. 3).

1	**2**	**3**	**4**	**5**
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1
4	1	1	1	1
5	1	1	1	1
∑	4	4	4	4

2	**A**	**B**	**C**	**D**
A	1	3	5	5
B	0,33	1	0,5	2
C	0,2	2	1	3
D	0,2	0,5	0,33	1
K	1	1	0,5	0,5
L	2	2	1	1
M	2	2	1	1
∑	6	6	3	3

3	**E**	**F**	**G**	**H**
E	1	2	7	2
F	0,5	1	9	2
G	0,14	0,11	1	0,11
H	0,5	0,5	9	1
∑	2,14	3,61	26	5,11

4	**I**	**K**	**L**	**M**
I	1	1	0,5	0,5

2	**A**	**B**	**C**	**D**
A	1	3	5	5
B	0,33	1	0,5	2
C	0,2	2	1	3
D	0,2	0,5	0,33	1

5	**N**	**O**	**P**	**Q**
N	1	1	2	1
O	1	1	2	1
P	0,5	0,5	1	0,5
Q	1	1	2	1
∑	3,5	3,5	7	3,5

Рис. 3. Ранжування параметрів ієрархічної структури згідно шкали відносної важливості Т. Сааті в залежності від результатів аналізу експертних оцінок фахівців ТОВ „Метінвест"

Наступним кроком є визначення питомої ваги факторів відносно альтернатив для цього виконаємо наступні кроки:

1. Розділимо елементи кожного стовпця на суму елементів цього стовпця, потім складемо елементи кожного отриманого рядка і нормалізуємо їх. Результати означених розрахунків наведені на рис. 4.

Вельми корисним побічним продуктом теорії є так званий індекс узгодженості (ІС), який дає інформацію про ступінь порушення узгодженості. Разом з матрицею парних порівнянь ми маємо міру оцінки ступеня відхилення від узгодженості, який обчислюється за формулою:

$$IC=(\lambda max-n)/(n-1).$$

Якщо такі відхилення перевищують встановлені межі, то тому, хто проводить думки, слід перепровірить їх в матриці. Для наших матриць завжди повинно бути $\lambda_{max} \geq n$.

2. Помножимо початкову матрицю порівнянь на вектор пріоритетів, отримаємо новий вектор. Розділимо першу компоненту вектора пріоритетів, другу компоненту нового вектора на другу компоненту вектора пріоритетів і т.д.

1	**2**	**3**	**4**	**5**	∑	ζ	
2	0,25	0,25	0,25	0,25	1	0,25	ζ21
3	0,25	0,25	0,25	0,25	1	0,25	ζ31
4	0,25	0,25	0,25	0,25	1	0,25	ζ41
5	0,25	0,25	0,25	0,25	1	0,25	ζ51
∑					4		
2	**A**	**B**	**C**	**D**	∑	ζ	
A	0,58	0,46	0,73	0,45	2,23	0,56	ζA2
B	0,19	0,15	0,07	0,18	0,60	0,15	ζB2
C	0,12	0,31	0,15	0,27	0,84	0,21	ζC2
D	0,12	0,08	0,05	0,09	0,33	0,08	ζD2
∑					4,00	1,00	
3	**E**	**F**	**G**	**H**	∑	ζ	
E	0,47	0,55	0,27	0,39	1,68	0,42	ζE3
F	0,23	0,28	0,35	0,39	1,25	0,31	ζF3
G	0,07	0,03	0,04	0,02	0,16	0,04	ζG3
H	0,23	0,14	0,35	0,20	0,91	0,23	ζH3
∑					4,00	1	
4	**I**	**K**	**L**	**M**	∑	ζ	
I	0,17	0,17	0,17	0,17	0,67	0,17	ζI4
K	0,17	0,17	0,17	0,17	0,67	0,17	ζK4
L	0,33	0,33	0,33	0,33	1,33	0,33	ζL4
M	0,33	0,33	0,33	0,33	1,33	0,33	ζM4
∑					4,00	1	
5	**N**	**O**	**P**	**Q**	∑	ζ	
N	0,29	0,29	0,29	0,29	1,14	0,29	ζN5
O	0,29	0,29	0,29	0,29	1,14	0,29	ζO5
P	0,14	0,14	0,14	0,14	0,57	0,14	ζP5
Q	0,29	0,29	0,29	0,29	1,14	0,29	ζQ5
∑					4,00	1	

Рис. 4. Результати нормалізації отриманих оцінок

Визначимо ще один вектор. Розділимо суму компонент цього вектора на число компонент, знайдемо λmax. Результати з рахунків наведено на рис. 5

3. Розрахуємо індекс узгодженості (ІС), який показує відхилення від узгодженості і розраховується за наступною формулою:

$$IC=(\lambda max-n)/(n-1) \quad (1)$$

$IC_1=(4-4)/3=0$; $IC_2=(4,17-4)/3=0,06$; $IC_3=(4,16-4)/3=0,05$; $IC_4= IC_5=(4-4)/3=0$

4. Розрахуємо відношення узгодженості. Для його розрахунку використовуємо випадковий індекс (СІ) для матриці 4х4, який рівний 0,9 та наступну формулу:

$$ВУ=IC/CI \quad (2)$$

$ВУ_1= ВУ_4=ВУ_5 =0$ (СІ=0); $ВУ_2= 0,06/0,9=0,07$; $ВУ_3=0,05/0,9=0,06$.

Нормативне значення ВУ<=0,1. Таким чином, оцінки узгодженості знаходяться в допустимих межах, тому переходити до безпосереднього розрахунку результату.

5. Визначимо питомі ваги критеріїв, які дозволять визначити альтернативний варіант розвитку об'єкту системи, тобто визначити рівень інформаційного забезпечення корпоративної структури.

$Z_1= 1$

$Z_2= Z_1* ζ21=0,25$; $Z_3= Z_1* ζ31=0,25$; $Z_4= Z_2* ζ41=0,25$; $Z_5= Z_2* ζ51=0,25$.

$Z_A= Z_2* ζA2=0,25*0,56=0,14$; $Z_B= Z_2* ζB2=0,25*0,15=0,04$;

$Z_C = Z_2 * \zeta C2 = 0{,}25*0{,}21 = 0{,}05$; $Z_D = Z_2 * \zeta D2 = 0{,}25*0{,}08 = 0{,}02$;
$Z_E = Z_3 * \zeta E3 = 0{,}25*0{,}42 = 0{,}10$; $Z_F = Z_3 * \zeta F3 = 0{,}25*0{,}31 = 0{,}08$;
$Z_G = Z_3 * \zeta G3 = 0{,}25*0{,}04 = 0{,}01$; $Z_H = Z_3 * \zeta H3 = 0{,}25*0{,}23 = 0{,}06$;
$Z_I = Z_4 * \zeta I4 = 0{,}25*0{,}17 = 0{,}0425$; $Z_K = Z_4 * \zeta K4 = 0{,}25*0{,}17 = 0{,}0425$;

1	**2**	**3**	**4**	**5**	∑	ζ	V1	V2
2	0,25	0,25	0,25	0,25	1	0,25	1	4,00
3	0,25	0,25	0,25	0,25	1	0,25	1	4,00
4	0,25	0,25	0,25	0,25	1	0,25	1	4,00
5	0,25	0,25	0,25	0,25	1	0,25	1	4,00
∑					4			16,00
						λ_{max}	**4,00**	

2	**A**	**B**	**C**	**D**	∑	ζ	V1	V2
A	0,58	0,46	0,73	0,45	2,23	0,56	2,47	4,45
B	0,19	0,15	0,07	0,18	0,60	0,15	0,60	4,03
C	0,12	0,31	0,15	0,27	0,84	0,21	0,87	4,13
D	0,12	0,08	0,05	0,09	0,33	0,08	0,34	4,08
∑					4,00	1,00		16,70
						λ_{max}	**4,17**	

3	**E**	**F**	**G**	**H**	∑	ζ	V1	V2
E	0,47	0,55	0,27	0,39	1,68	0,42	1,77	4,22
F	0,23	0,28	0,35	0,39	1,25	0,31	1,33	4,26
G	0,07	0,03	0,04	0,02	0,16	0,04	0,16	4,04
H	0,23	0,14	0,35	0,20	0,91	0,23	0,95	4,14
∑					4,00	1		16,66
						λ_{max}	**4,16**	

4	**I**	**K**	**L**	**M**	∑	ζ	V1	V2
I	0,17	0,17	0,17	0,17	0,67	0,17	0,67	4,00
K	0,17	0,17	0,17	0,17	0,67	0,17	0,67	4,00
L	0,33	0,33	0,33	0,33	1,33	0,33	1,33	4,00
M	0,33	0,33	0,33	0,33	1,33	0,33	1,33	4,00
∑					4,00	1		16,0
						λ_{max}	**4**	

5	**N**	**O**	**P**	**Q**	∑	ζ	V1	V2
N	0,29	0,29	0,29	0,29	1,14	0,29	1,14	4,00
O	0,29	0,29	0,29	0,29	1,14	0,29	1,14	4,00
P	0,14	0,14	0,14	0,14	0,57	0,14	0,57	4,00
Q	0,29	0,29	0,29	0,29	1,14	0,29	1,14	4,00
∑					4,00	1		16,00
						λ_{max}	**4**	

Рис. 5. Результати розрахунку достовірності отриманих даних

$Z_L = Z_4 * \zeta L4 = 0{,}25*0{,}33 = 0{,}0825$; $_M = Z_4 * \zeta M4 = 0{,}25*0{,}33 = 0{,}0825$;
$Z_N = Z_5 * \zeta N5 = 0{,}25*0{,}29 = 0{,}07$; $Z_O = Z_5 * \zeta O5 = 0{,}25*0{,}29 = 0{,}07$;
$Z_P = Z_5 * \zeta P5 = 0{,}25*0{,}14 = 0{,}04$; $Z_Q = Z_5 * \zeta Q5 = 0{,}25*0{,}29 = 0{,}07$.

Після визначення питомої ваги кожного з факторів, які впливають на рівень ефективності інформаційного забезпечення скористаємося методом індикаторів, у якості яких виступають фактори, яким було надано аналіз, для інтерпретації отриманих результатів. Розрахунки за даним методом дозволили отримати наступні результати:

Z_X=0,32 – низький рівень ефективності інформаційного забезпечення підприємства Z_Y=0,45 – близький до середнього рівня ефективності інформаційного забезпечення підприємства

Z_W=0,56 – середній рівень ефективності інформаційного забезпечення підприємства

Z_V=0,34 - низький рівень ефективності інформаційного забезпечення підприємства

Z_S=0,27 – хитливий передкризовий рівень ефективності інформаційного забезпечення підприємства

Наступним кроком у визначенні рівня ефективності інформаційного забезпечення повинен стати розрахунок інтегрального індексу ефективності системи інформаційного забезпечення за допомогою методу індикаторів.

Для визначення комплексного показнику можна застосувати метод інтегральної оцінки, який дозволить врахувати питому вагу кожного індикатору у загальних групах та підгрупах. При цьому групування індикаторів повинно відбутися виходячи з функціонального призначення аналізуємої системи з урахуванням особливостей розвитку на певному рівні.

Визначальну роль у цій системі повинен грати якісний аналіз характеру зміни кожного індикатора і їх комплексу в залежності від стану розвитку системи у визначених межах.

Найбільш важливим при цьому є недопущення настання граничного значення індикатора - граничної (мінімально припустимої) його величини, недосягнення якої свідчить про порушення нормального процесу розвитку факторів відтворення, формування руйнівних тенденцій, призводить до порушення стійкості розвитку системи.

Граничні значення визначаються експертним шляхом. Нормативні значення індикаторів вищі за величину граничних визначаються також експертним шляхом. Необхідно підкреслити, що високий рівень ефективності інформаційного забезпечення корпоративної структури може бути досягнутий за умови, що всі значення індикаторів будуть знаходиться в зоні вище границь їх граничних і нормативних величин. При цьому позитивні значення одних індикаторів повинні досягатися не за рахунок інших. Тому варто визначити області зміни властивостей характеристик індикаторів.

Область, де значення індикатора знаходиться у межах нормативного, але не перевищує порогове характеризує сталий розвиток системи. Значення індикатора може змінюватися (зростати або знижуватися). У цій зоні можуть нагромаджуватися фактори, що сприяють зниженню стійкості системи і наближенню кризи.

Область значень, де значення індикатора знаходиться у межах нормативного та перевищує порогове індикаторів відбиває негативні тенденції процесів, що відбуваються в системі, і попереджає про порушення стійкості, погрозу економічної безпеки.

У нашому випадку приватні індикатори поєднуються лише в одну групу (у межах даного дослідження розглядається лише система інформаційного забезпечення). Тому можна позначити через x_j - значення приватного індикатора групи, де $j = 1, ..., n$, а n - кількість індикаторів у групі. Тоді загальна кількість індикаторів може бути визначена:

$$N = \sum_{j=1}^{n} x_j , \qquad (3)$$

Таким чином, поставлена вище задача може бути сформульована так: на основі N значень x_j приватних індикаторів оцінити загальний рівень ефективності інформаційного забезпечення корпоративної структури. Результати розрахунків дозволили визначити, що інтегральний індекс рівня інформаційного забезпечення дорівнює 0,58. Це свідчить про достатній рівень інформаційного забезпечення.

ВИСНОВКИ

Для подальшого підвищення його рівня варто визначити вартість інформації, як товару, що залежить від витрат на суспільно необхідну працю для генерування, переробки, перетворення і споживання інформації.

Вартість інформації як товару можна представити як плату за додаткову інформацію, що дозволяє на визначену величину знизити невизначеність ухвалення рішення. Підвищення ефективності функціонування підприємства в залежності від додаткових витрат на одержання нової інформації про систему і витрат, зв'язаних з підвищенням її керованості (наприклад, за рахунок уведення нових каналів керування), як правило, носить характер насичення. При цьому для кожної системи, що знаходиться на якомусь визначеному рівні технології, мається своя «стеля» ефективності функціонування, виходячи з якої можна визначити межу, до якої витрати на одержання додаткової інформації про систему і підвищення керованості можуть бути виправданими.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий. ─ М.: Радио и связь, 1993. – 316 с.*
2. *Ширяев В.И., Баев И.А., Ширяев Е.В. Экономико-математическое моделирование управления фирмой. – Изд.3, стереот. – 2007. – 224 с*
3. *Черчмен, У. Введение в исследование операций / У. Черчмен, Р. Акоф, Л. Арноф ; Под ред. А. Я. Лернера ; Пер. с англ. В. Я. Алтаева и др. - М. : Наука, 1968. - 488 с*
4. *Hammer M., Champy J. Reengineering the corporation: a manifesto for business revolution. - N.Y.: Harper Business, 1993.*
5. *Mintzberg H. Structure et dynamique des organisations. - Paris: Les Editions d'Organisation, 1987.*

УДК 330. 061.

Решетило В.П.

РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ

Аналіз економічного стану промислових підприємств в Україні показує, що майже третина з них все ще залишаються збитковими, а рентабельність прибуткових підприємств в середньому не перевищує 3 - 4%. Як свідчить практика, більшість вітчизняних підприємств не здатні до такого динамізму перетворень, який би дозволив їм з точки зору технології, техніки, організації діяльності і кваліфікації персоналу відповідати сучасним ринковим вимогам. Все це говорить про необхідність раціоналізації діяльності підприємств в Україні. Актуальними залишаються і проблеми управління цим процесом для досягнення високих показників результативності.

Проблема раціоналізації завжди займала чільне місце в роботах економістів, починаючи з Д. Рікардо Ж.-Б. Сея, Л. Мізеса. В роботах таких відомих дослідників, як Ф. Найт, Ф. Хайєк, Г. Саймон, Г. Беккер досить багато місця відводиться саме проблемам раціоналізації в розвитку економіки та окремих організацій. В той же час в Україні існує не багато робіт, присвячених проблемам раціоналізації, хоча є багато невирішених проблем як в теорії, так і в практиці діяльності підприємств.

Метою даної статті є вияснення суті процесів раціоналізація діяльності підприємств, їх механізму, критеріїв, показників, та обґрунтування їх важливості для покращення економічного стану підприємств та організацій в Україні.

Сам термін "раціоналізація" (від лат. "ratio"- розум, розрахунок і "rationals" – розумний) означає удосконалення, більш доцільну організацію будь – чого. В філософії в самому загальному вигляді раціональне – це те, що піддається інтерпретації в термінах розуму, те, що протистоїть ірраціонально-стихійному, випадковому, не пояснюваному. Багато дослідників пов'язують раціональність з постановкою та досягненням цілей. Так, зокрема А. Л. Нікіфоров вважає, що основним критерієм раціональності є досягнення поставлених цілей [1, с. 173 - 174]. Б. І Пружинін відзначає, що раціональність дає можливість контролювати взаємозв’язок цілей і засобів їх досягнення [2, с. 127 - 128].

Раціоналізацію перш за все треба розуміти як процес удосконалення. Цей процес завжди доцільний і свідомо організований. Раціоналізація як удосконалення завжди є результатом розуму, а значить, спирається на досягнення науки і техніки. Автор підручника "Теорія організації" Є. А. Смирнов відзначає, що раціоналізація повинна приводити підприємства до нового стану з точки зору їх результативності, тобто до досягнення максимального рівня ефективності при існуючих економічних, технологічних і політичних умовах [3, с. 191 - 200]. Раціональний підхід до економічних процесів повинен враховувати як мінімум два моменти: по-перше, економічні процеси – це завжди результат альтернативного вибору; по – друге, мета здійснення економічних перетворень – це раціональний стан не лише окремих підприємств, а і економічної системи в цілому. Економічна раціоналізація повинна враховувати також інституціональні фактори: норми і правила економічної поведінки господарюючих суб’єктів. Вона обов’язково повинна розглядатись як системне поняття, яке інтегрує і синтезує елементи теорії систем, теорії управління, теорії прийняття рішень і теорії організації.

Оскільки раціоналізація – це процес, то, як і будь – який процес, вона має свій механізм. В самому загальному вигляді алгоритм процесу раціоналізації і його складові можуть бути представлені в наступному вигляді. Раціоналізація діяльності підприємства (РДП) включає об’єкт раціоналізації (ОР), цілі раціоналізації (ЦР), критерії раціоналізації (КР), кількісно-якісні характеристики об’єкта і процесу. Показники раціоналізації (ПР), це перш за

все ресурси, необхідні для здійснення перетворень (РР), методи впливу на об'єкт і ресурси (МР), умови, які змінюються в результаті перетворень і досягнення цілей раціоналізації (УР). З врахуванням цих складових раціоналізація діяльності підприємств являє собою рішення про її види і їх співвідношення:

$$РДП = (ОР, ЦР, КР, РР, МР) \longrightarrow \text{раціоналізація УР}. \quad (1)$$

Сенс раціоналізації – не просто щось змінити в об'єкті, а забезпечити умови, що повинні характеризувати гармонію цілей (результатів) раціоналізації. Ці умови різноманітні, і можуть бути згруповані в правові, економічні, соціальні, політичні і екологічні. Оскільки раціоналізація завжди конкретна з точки зору своїх елементів, треба враховувати і фактор часу (Т).

$$\{УР (ОР) = УР (О)\} (Т) = \text{раціональність}, \quad (2)$$

де УР(ОР) – умови функціонування об'єкта раціоналізації;

УР (О) – умови функціонування інших об'єктів (суспільства).

Вихідними елементами алгоритму раціоналізації є об'єкт раціоналізації (ОР) і його перетворення з менш раціонального в більш раціональний стан на основі досягнення цілей раціоналізації (ЦР) (рис. 1).

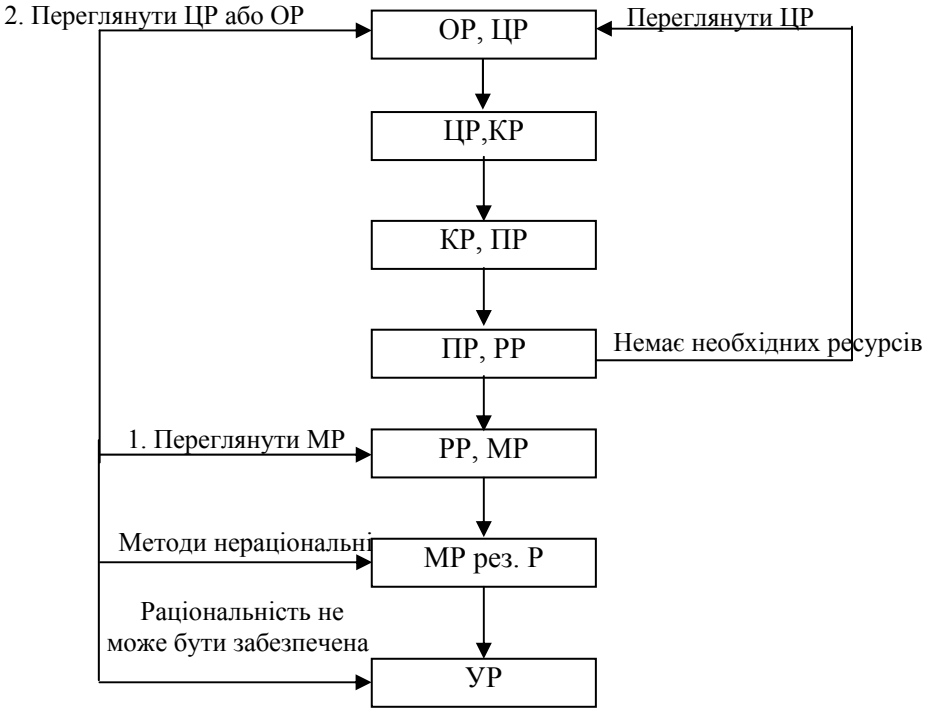


Рис. 1. Алгоритм забезпечення раціональності в діяльності підприємств.

Потім цілі трансформуються в критерії раціоналізації (КР), а критерії – в показники раціоналізації (ПР). Для досягнення поставлених і конкретизованих цілей вибираються необхідні (якісно і кількісно) ресурси (РР). В відповідності з природою і характеристиками ресурсів вибираються методи впливу на них (МР). Якщо вибрані методи нераціональні, що означає як їх неадекватність ресурсам, так і неможливість з їх допомогою забезпечити бажаний результат раціоналізації, то необхідно переглянути або вибрані методи, або цілі раціоналізації. Результати раціоналізації повинні забезпечити такий стан об'єкту раціоналізації (ОР), що відповідає по своїм умовам стану інших соціально-економічних об'єктів.

Визначення раціональності як доцільного керованого процесу перетворення реальності, що характеризується прогресивними змінами, ставить питання про критерії раціональності. Критерій – це правило вибору найкращого варіанту рішення проблеми використання об-

межених ресурсів із альтернативних, а також кількісне відображення рівня досягнення поставлених цілей. При цьому необхідно враховувати цілісність, невизначеність і нелінійність як визначальні фактори, що впливають на вибір альтернатив в діяльності сучасних підприємств. Необхідно також враховувати, що критерій раціональності повинен відображати не тільки швидкий і найбільш відчутний ефект, але й дійсне, реальне удосконалення, яке не мало б негативних наслідків для суспільства в майбутньому.

Перший і найбільш поширений критерій раціональності – це час. Всі методики, що займаються проблемами економічної діяльності, містять час в якості головного критерію (наприклад час окупності, швидкість обертання і т. і.). В залежності від певного часу знаходяться рівень знань, напрями поведінки суб'єктів раціоналізації, і рівень гармонізації умов функціонування об'єкта раціоналізації з умовами функціонування інших об'єктів.

Простір - хоча не настільки видимий як час, але значущий критерій раціональності, що може розглядатись як у явній (наприклад, розміщення цехів, дільниць та обладнання підприємства), так і в неявній формі (проникнення людини в простір природи, екологічні проблеми).

Третім критерієм раціональності слід вважати витрати та їх основні показники (собівартість, матеріалоємність, енергоємність та інші).

Наступним критерієм виступають результати, оскільки саме вони показують досягнення поставлених цілей або наближення до них. Зокрема, досить значущою виступає група показників, що характеризують рентабельність підприємств.

Як бачимо, критерії раціональності включають в себе параметри ефективності та їх співвідношення, що дозволяє оцінити якість вирішення певної проблеми і ступінь досягнення поставлених цілей (див. рис.2).

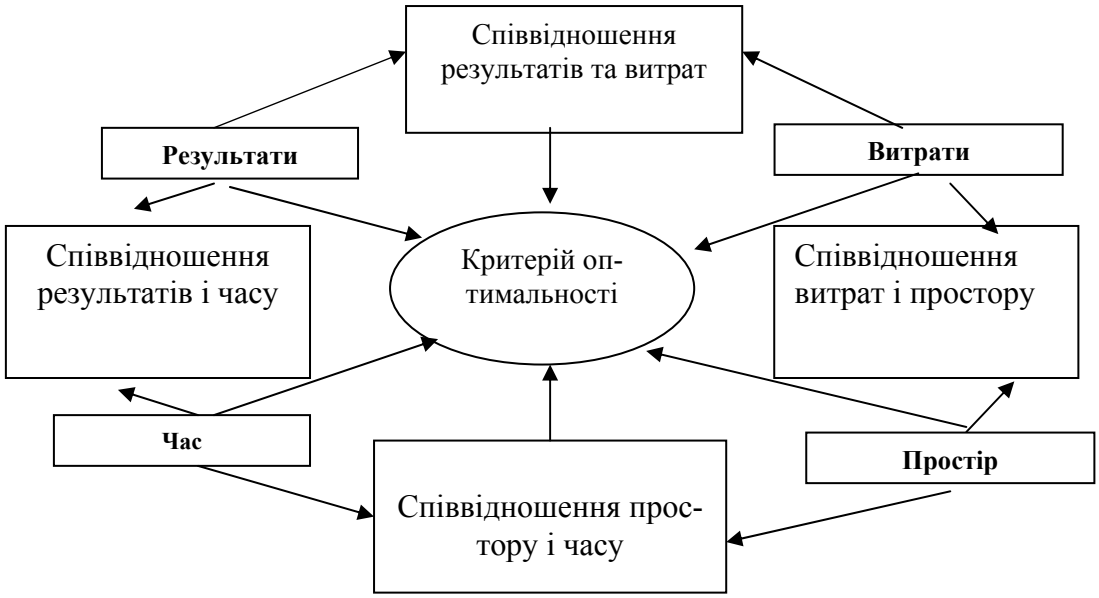


Рис. 2. Критерії раціональності.

В залежності від числа параметрів оптимізації можуть розглядатись монокритеріальні і полікритеріальні постановки задач раціоналізації. При монокритеріальній постановці оптимізують один з параметрів ефективності. При полікритеріальній – здійснюється спільна оптимізація ряду параметрів ефективності. Оптимізація проводиться через максимізацію або мінімізацію параметрів.

Критерії раціональності включають і певні параметри управління, оскільки вони описують процеси прийняття управлінських рішень. Відомий фахівець з теорії оптимального управління Н.С. Понтрягін розробив критерій оптимальності управління, відомий як "прин-

цип максимума Понтрягіна", що формулюється наступним чином: для багатьох систем управління може бути побудований такий принцип регулювання, при якому самий стан системи в кожний даний момент підказує найкращий з точки зору усього процесу спосіб дій [3, с. 67].. "Принцип максимума Понтрягіна" визначає математичні умови, необхідні для того, щоб управління виявилось ефективним в процесах економічної динаміки і дозволяє виявити оптимальні траєкторії розвитку такої складної нелінійної відкритої системи як сучасні підприємства.

З критеріями і рівнями раціоналізації безпосередньо пов'язані і форми раціоналізації. Перший напрям раціоналізації – ресурсний, що має на меті таке ведення господарства, яке забезпечує найменші витрати. Раціоналізація використання ресурсів включає в себе ефективне використання всіх видів сучасних ресурсів: природних, технологічних, матеріальних. інформаційних, фінансових, трудових. Ця форма раціоналізації виробництва є найбільш традиційною. В сучасних умовах мова йде про перехід на ресурсозберігаючу організаційну структуру (Lean production) що отримала назву "худе виробництво" [4, с. 37]. Основними рисами такої організації виступають:

- широке делегування повноважень і відповідальності безпосереднім виконавцям;
- зменшення кількості рівнів прийняття рішень;
- сполучення принципів цільового управління з груповою організацією праці;
- підвищення уваги до питань забезпечення якості продукції або послуг;
- автоматизація технології виконання бізнес-процесів.

Оскільки елемент управління. завжди є присутнім в усіх формах раціоналізації, можна виділити її управлінську форму, яка полягає в управлінні удосконаленням і здійснюється, перш за все, на основі прийняття рішень. Багато дослідників, зокрема, Дж. Дунган, приходить до висновку, що єдиним родовим видом діяльності в професії менеджера є прийняття рішень [5, с. 62]. Герберт А. Саймон також називає прийняття рішень суттю управлінської діяльності [6, p. 178]. В якості критеріїв оптимальності управлінських рішень повинні виступати:

- повна оцінка всіх соціально-економічних наслідків рішень, що приймаються, як в короткостроковому, так і в довгостроковому періодах часу;
- відповідність управлінських рішень системі цілей підприємства і їх несуперечність;
- пристосованість до умов невизначеності;
- об'єктивність і доступність вихідних даних, універсальність;
- гнучкість (тобто здатність враховувати зміни, що відбуваються);
- відповідність рішень корпоративній культурі підприємства; зрозумілість і зручність в їх використанні;
- вимірність і об'єктивність;
- орієнтація на перспективу, можливість раннього попередження певних негативних наслідків.

З управлінською формою раціоналізації пов'язана її організаційна форма, що припускає: 1) відповідність стратегічним пріоритетам розвитку підприємства; 2) пристосованість до використання сучасних інформаційних технологій; 3) гнучкість та адаптивність; 4) забезпечення оперативності в реалізації управлінських рішень; 5) пристосованість до використання сучасних схем фінансового менеджменту; 6) функціональну і структурну логічність; 7) раціональний рівень централізації (децентралізації); 8) дотримання вимог корпоративного управління.

Кінцевим результатом процесів раціоналізації діяльності підприємств слід вважати досягнення поставлених цілей. Якщо ціль досягнута, раціоналізація завершена. Тому для постановки цілей, тим більше стратегічних, необхідно знати потенціал підприємства. Слід підкреслити, що розрахунок складових соціально-економічної потенціалоємкості підприємства є одним з найважливіших моментів раціоналізації його діяльності. Саме потенціалоємкість забезпечує здатність підприємства досягнути поставлених цілей, якщо намагатись максимально її реалізувати. Особливою складовою потенціалоємкості підприємств є його інноваційний потенціал, який включає три складові: можливості, якими володіє підприємство для здійснення інноваційної діяльності, а також зовнішні і внутрішні фактори, що впливають на інноваційну діяльність.

Підприємство, яке прагне до лідерства, повинно постійно підтримувати високий інноваційний потенціал в усьому: розробці нових продуктів, маркетингу, управлінні взаємовідносин з клієнтами і персоналом, виробництві, логістиці і т. і. Більш того, підприємство повинно бути гнучким, чуйно реагувати на потреби ринку. Так, в Японії введений спеціальний показник інноваційності – ТАТ, що відповідає словосполученню tum – around time – (встигати крутитися). Під цим розуміється час з моменту усвідомлення потреби або попиту на новий продукт до моменту відвантаження першої серійної партії. Свого роду рекорд з величини ТАТ, який дорівнював 4, 3 місяця, належить фірмі Matsushita, яка за такий короткий термін змогла налагодити виробництво нових кольорових телевізорів.

Основні фактори впливу на інноваційну діяльність підприємств та їх питома вага представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Фактори впливу на інноваційну діяльність підприємств (в % до максимальних можливостей)

Можливості, що є у підприємства	100 %
Технічний стан обладнання	67,3
Наявність науково-технічних розробок для інновацій	56,4
Організація виробництва	56,1
Випуск дослідної партії	55,2
Участь в виставках	54,8
Реалізація продукції	48,2
Пошук можливостей впровадження нової продукції в виробництво	47,2
Відповідність структури організації потребам інноваційної діяльності, включаючи інформаційне забезпечення	44, 8
Сертифікація продукції	41,9
Вивчення ринку (маркетинг)	41
Пошук інвесторів	25,4
Інформаційне забезпечення інноваційних розробок	23,2
Експертиза проектів	17,03
Вирішення проблеми захисту інтелектуальної власності в Україні	16, 07
Патентний пошук та патентування за кордоном	11,3
Інноваційна культура	9, 34

Здатності підприємства до оновлення можна підрахувати на основі коефіцієнта оновлення ($К_0$) як відношення часу для її освоєння ($Т_{осв.}$) до часу її виробництва і реалізації ($Т_{в.і\ р.}$):

$$К_0 = Т_{осв.} / Т_{в.і\ р} \quad (3)$$

Час освоєння $T_{осв}$ - це внутрішній фактор гнучкості підприємства, що визначає цикл, який складається у даному випадку з трьох етапів: перший – наукові дослідження і конструкторські розробки, другий – підготовка виробництва, третій - освоєння виробництва.

Час виробництва і реалізації нового виробу $T_{в.і\ р.}$ – це зовнішній фактор гнучкості підприємства, що визначає цикл товару як процес, що змінюється в часі і проходить фази народження, зростання, зрілості, падіння, що відповідає певним вимогам в кожному періоді розвитку часових параметрів.

Дуже важливою складовою раціональності діяльності підприємства стала також інформаційна. Сучасні інформаційні технології забезпечують споживачам можливість миттєвого і вільного доступу до інформації про альтернативних виробників і їх продуктах. З'явився навіть новий термін – "погроза коммодитизації" (від commodities - біржові товари). В цих умовах конкурентоспроможність підприємств може бути забезпечена лише новими компетенціями і динамікою їх організаційного впровадження.

ВИСНОВКИ

Таким чином, раціоналізація – це доцільний керований процес, що характеризується прогресивними змінами в діяльності підприємств в процесі постановки і досягнення ними певних цілей. Раціоналізація діяльності підприємств виступає як управління процесами раціональних перетворень інтенсивного характеру складної системи "підприємство – зовнішнє середовище його функціонування". В рамках раціоналізації діяльності підприємства здійснюється розробка і здійснення заходів інтенсивного характеру, направлених на покращення, прогресивну зміну певних систем, процесів, елементів, операцій з метою підвищення їх якості, продуктивності, ефективності, зниження витрат і покращення результатів діяльності.

Раціоналізація включає технічні, організаційні, соціально-економічні, екологічні і комплексні заходи по відношенню до виробництва, управління і виробничо-господарської системи підприємства в цілому. Раціональність діяльності підприємств в сучасному розумінні полягає не в процесах лінійного механістичного управління. Раціональність сьогодні – це найбільш доцільне рішення з точки зору виниклої ситуації та наявних знань. З точки зору Ю. Вебера і Н. Кноррена, для прийняття раціонального рішення необхідний "аналіз на основі тверезого розрахунку і підприємницького чуття", що повинні знаходитись в урівноваженому стані, при чому доля рефлексивного та інтуїтивного елементів повинна визначатись в відповідності з ситуацією, що склалась [7. с. 74].

Раціоналізація – це складний, багатогранний і системний процес. Він теоретично і практично ускладнюється і наповнюється новою якістю, починаючи з простих моментів праці і закінчуючи перетвореннями в управлінні інноваційними процесами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Никифоров А.Л. Рациональность и свобода // Рациональность как предмет философского исследования. – М.: Прогресс, 2001. – 278 с.

2. Пружинин Б.И. Рациональность как единство знания // Рациональность как предмет философского исследования. – М.: Прогресс, 2001. – 278 с.

3. Смирнов Э.А. Теория организации. Учебное пособие. – М.: ИНФРА, 2006. – 456 с.

4. Ивлев В.А., Попова Т.В. Реорганизация деятельности предприятий: от структурной к процессной организации. - М.: Научтехлитиздат, 2005. – 360 с.

5. Дункан Дж. У. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики. Пер. с англ..- М.: Дело, 2001. – 435 с.

6. Simon H.A. The New Science of Management Decizion. New York, Harger &Row, 1999. – 234 p.

7. Вебер Ю, Кноррен Н. Обеспечение рациональности путем планирования , ориентированного на увеличение стоимости предприятия // Проблемы теории и практики управления. – 2007. - №3. – С. 69 - 83.

УДК 658. 011 47

Ростовская А.В.

ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОЙ АНАЛИЗ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных рыночных условиях первостепенное значение приобретает создание и эффективное функционирование системы контроля за издержками производства, обеспечивающей возможность своевременного принятия управленческих решений по их снижению. Именно поэтому особенно важным является изменение отношения к методу хозяйствования на предприятиях на основе побуждения производителей к продуктивной деятельности, усиления их заинтересованности в минимизации затрат на выпускаемую продукцию.

Важнейшим методическим инструментом практической реализации вышеуказанных управленческих задач служит функционально-стоимостной анализ (ФСА). Именно при помощи ФСА преодолевается одно из самых главных противоречий производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности предприятия: как при минимальных затратах на создание продукции сделать ее конкурентоспособной не только на отечественном, но и на мировом рынках. [1, с.10]

Система методов функционально-стоимостного анализа позволяет свести к минимуму воздействие негативных факторов на эффективность действия предприятия. Причем это осуществляется на основе совершенствования управления этими процессами и его отдельными составляющими, в том числе такими как управление качеством, управление затратами, управление материальными и трудовыми ресурсами, управление инновациями.

Этому виду анализа посвящены солидные научные исследования теоретического и практического характера отечественных ученых, таких как Голибардов Е.И., Панченко Е.Г., Синенко М.И., Скворцов Н.Н., Омельченко Л.Н., Скрипкин О.Г. Также огромная заслуга в развития ФСА принадлежит таким российским ученым, как Моисеевой Н.К., Карпунина М.Г., Проскурякова А.В., Майданчика Б.М.. Сысуна В.В., Кудрявцева А.В., Кузьмина А.М. [2, 3, 4]

За последние годы появились работы, в которых отражены новые прогрессивные направления развития системы методов, которые выводят теорию и практику ФСА на новый, более качественный уровень. Особо следует отметить фундаментальные исследования и разработки, проведенные в области функционально-стоимостного анализа такими учеными-практиками как Панков В.А. и Бывшев А.П. [2]

Цель статьи – изучение теоретических основ функционально-стоимостного анализа и разработка схемы его проведения, позволяющей наиболее эффективно управлять затратами предприятия.

Исследования в области ФСА начались еще в начале 50-х годов прошлого столетия, когда наметились два направления работ, связанных с именами конструктора Пермского телефонного завода Ю.М. Соболева и американского инженера фирмы «Дженерал Электрик» Лоуренса Д. Майлса. Причем Ю.М. Соболев, намного опередив американского инженера, повел анализ ряда узлов однотипных изделий, выпускаемых разными предприятиями, и обнаружил в них массу недоработок: неоправданное усложнение формы, ненужное завышение точности и чистоты обработки, дорогие покрытия и т.д. Метод, разработанный Ю.М. Соболевым, получил название «метод поэлементного анализа конструкции».

Несколько позже американские специалисты под руководством Лоуренса Д. Майлса в основу анализа положили функции изделия, его назначение. Свою методику они построили так, чтобы сосредоточив внимание на абстрактных функциях анализируемого изделия, можно было найти принципиально новые решения их выполнения, обеспечивающие изготовите-

лю минимальные затраты, рост прибылей, поддержание конкурентоспособности этих изделий на рынке. Все это послужило толчком к широкому распространению метода в США, а затем и в других странах мира. Функционально-стоимостной анализ в зарубежной практике получил название «анализ стоимости (Value Analysis)». [1, с.19]

В Украине наиболее весомый вклад в становление и развитие теории и практики функционально-стоимостного анализа был внесен фирмой «АСТОС» (Анализ и синтез технических и организационных систем) г. Киев, руководимой выдающимся специалистом-аналитиком Голибардовым Е.И., который адаптировал к условиям отечественных предприятий и организаций тогда еще чуждую нам методологию Л. Майлса, систематизировал и развил основные теоретические положения этой методологии, сформулировал целую систему воззрений, присущих ФСА. И самое главное – все это прошло апробацию на многих, различных сфер деятельности, предприятиях Украины и России, причем везде с положительным результатом. Разработанные фирмой методические материалы по ФСА, изданные руководителем этой фирмы книги до сих пор являются наиболее ценными и широко используемыми в процессе обучения студентов в вузах, в подготовке и переподготовке специалистов предприятий для проведения функционально-стоимостного анализа. [1, с.20]

Мировой опыт осуществления ФСА свидетельствует о его высокой эффективности. С целью укрепления конкурентной позиции предприятия вынуждены искать реальные пути повышения качества продукции (услуг) и снижения затрат. А одним из эффективных методов достижения этой цели является функционально-стоимостный анализ. Он может использоваться не только в промышленности, но и в сельском хозяйстве, торговле, сфере услуг. [2, с. 293]

Так, в настоящее время ФСА широко используется не только для рационализации и совершенствования производственно-хозяйственной деятельности предприятия, но и в частности для повышения эффективности использования его трудовых ресурсов [3]. Метод ФСА (совместно с имитационным моделированием) является самым перспективным при проектировании и анализе сложных технических систем [4]. Обоснована эффективность его использования для анализа практической деятельности коммерческих банков [5].

Тот, кто начинает осваивать методику функционально-стоимостного анализа, сразу сталкивается с проблемой изначальной неопределенности во многих понятиях. Многие авторы отмечают, что теоретические и методологические основы ФСА являются достаточно общими, допускающими ряд различных толкований. [1, с.11]

Именно поэтому для начала необходимо определится с понятием функционально-стоимостного анализа. Так, ряд литературных источников предлагает следующую трактовку данного понятия.

Функционально-стоимостной анализ – это целенаправленно составленный комплекс методов, подходов, процедур и определенных воззрений, сутью которого является поиск, нахождение и предложение наилучшего либо даже принципиально нового решения функций анализируемого объекта с целью повышения эффективности его использования. [1, с.12]

Функционально-стоимостной анализ – это метод одновременного и взаимосвязанного исследования функций объекта (изделия, работы, услуги) и стоимости этих функций (затрат живого и овеществленного труда на создание и действие функций). [6, с.268]

Функционально-стоимостной анализ представляет собой эффективный способ выявления резервов сокращения затрат, который основывается на поиске более дешевых способов выполнения главных функций (путем организационных, технических, технологических и других изменений производства) при одновременном исключении излишних функций. [7, с.175]

Функционально-стоимостной анализ – это метод системного исследования объекта, изделия, процесса, структуры, направленный на повышение эффективности использования материальных и трудовых ресурсов. [3, с.289]

Функционально-стоимостной анализ – это метод системного исследования функций изделий, процессов или других объектов, направленный на оптимизацию их технико-экономических параметров на всех стадиях жизненного цикла изделий (от идеи создания до снятия с эксплуатации и утилизации). [2, с.281]

Функционально-стоимостной анализ – это система воззрений, методов и процедур, обеспечивающих безусловное снижение затрат на выполнение объектом требуемых функций. [8, с.3]

Вес вышеуказанные определения в той или иной мере раскрывают сущность ФСА. Однако, некоторые определения [6,3] достаточно узки и не раскрывают специфику данного вида анализа. Наиболее содержательные определения, на мой взгляд, даны Бывшевым А.П. [1] и Голибардовым Е.И. [8]. Но и они нуждаются в некоторой корректировке.

С учетом вышесказанного, функционально-стоимостному анализу можно дать следующее определение:

Функционально-стоимостной анализ – это метод комплексного исследования функций объекта с целью выявления резервов сокращения затрат на его производство путем оптимизации технико-экономических параметров на всех стадиях жизненного цикла объекта.

В качестве объекта ФСА может выступать как выпускаемая или вновь создаваемая продукция (услуги, работы), так и сам технологический процесс. При этом решаются вопросы снижения издержек, повышения производительности, повышения эффективности, улучшения качества и т.д.

Цель ФСА состоит в поиске возможностей реализации функций производимых предприятием продуктов, поставляемых материалов и оказываемых услуг при меньших затратах, но с обеспечением высоких требований к качеству, безопасности и рыночной привлекательности товаров и услуг. ФСА не должен конкурировать с другими методами управления предприятием, а должен дополнять их. [9, с.178]

Осуществление ФСА предполагает соблюдение определенной методической последовательности. Основными этапами ФСА являются:

- подготовительный;
- информационный;
- аналитический;
- творческий;
- исследовательский;
- рекомендательный;
- внедренческий.

На подготовительном этапе выбирается объект будущего исследования, создается временная исследовательская группа из специалистов разного направления для более полного охвата всех инженерно-экономических и технологических особенностей объекта. Также разрабатывается подробный календарный план выполнения исследования, оформляются все нормативные документы, связанные с проведением ФСА. [7, с.178]

Информационный этап нацелен на сбор, систематизацию и предварительную оценку информации по объекту ФСА. Этот этап нередко называют фундаментом анализа, ибо от полноты и достоверности собираемой информации, правильности ее обработки и изучения во многом зависит успех последующих этапов проведения ФСА. [8, с.27]

Аналитический этап является альфой всего процесса анализа. На этом этапе формулируют в корректной и полной форме наиболее важные задачи по совершенствованию анализируемого объекта, формулируются его функции, выявляются и анализируются все существующие в данном объекте связи и отношения между его элементами, а также связи между самим объектом и внешней средой. Образно говоря, определяется функциональная анатомия объекта, характер и порядок событий его функционирования в конкретных условиях. [1, с.34]

Под функцией понимается назначение системы (объекта), ее способность к действию, к эксплуатации в необходимых для потребителя условиях, к удовлетворению общественной потребности. Функции, характеризующие объект ФСА, классифицируются на основные, вспомогательные и ненужные.

Основные функции характеризуют систему, они обязательны. Если ликвидировать основные функции, система перестает существовать.

Вспомогательные функции способствуют реализации основных. Могут классифицироваться на вспомогательные функции второго, третьего и n-го порядка.

Ненужные функции являются следствием конструктивных недоработок. Эти функции могут быть устранены без ущерба качеству изделий. Наличие ненужных функций приводит к удорожанию стоимости изделий. В результате проведения ФСА такая ситуация может быть исправлена.

Каждую из указанных функций можно разделить на две подгруппы: рабочие и нерабочие (эстетические) функции – форма, компоновка, цвет, отделка и т.п. [2, с.282]

Однако, некоторые авторы [9, с.269] выделяют еще главную функцию и добавляют такой классификационный признак как вредные функции. Следует отметить, что это существенно не влияет на эффективность проведения ФСА. Поскольку не всегда можно выделить именно главную функцию объекта анализа, а отнести ее к разделу основных функций всегда можно. Вредные функции, в свою очередь, можно отнести к разделу ненужных функций.

Творческий этап анализа – это генерирование возможно большего количества идей, направленных на решение поставленных задач, обсуждение и отбор наиболее реальных из них. Основным содержанием творческого этапа является поиск альтернативных вариантов осуществления функций рассматриваемого или вновь создаваемого объекта. [1, с.34]

Творческий этап по праву можно назвать ключевым. Именно на этом этапе осуществляется разработка вариантов упрощения и удешевления конструкции изделия или технологии. Здесь решаются задачи по совмещению функций, возможности ликвидации ненужных функций, удешевления элементов конструкции, устанавливаются разные варианты выполнения основных функций, производится обсуждение и отбор наиболее реальных вариантов с точки зрения их реализации. [7, с.179]

Исследовательский этап – это экспериментальная проверка выдвинутых на творческом этапе предложений. На данном этапе проводятся все необходимые технические, технологические и экономические расчеты, проверяется соответствие нового варианта продукции условиям его использования потребителями. При необходимости создаются исследуемые образцы объекта и проводится их испытание как с точки зрения приспособленности к существующему производственному оборудованию, та к и с точки зрения условий доставки к потребителю и эксплуатации.

Рекомендательный этап заключается в окончательном оформлении результатов ФСА. На этом этапе должен быть сделан окончательный выбор вариантов изменений исследуемого объекта, который бы не снижал его потребительских качеств. При этом оформляется вся необходимая документация по выбранному варианту усовершенствования объекта. Согласуются все вносимые в него изменения с потребителями и поставщиками. Разрабатываются планы-графики внедрения результатов анализа в производство. Необходимая документация производственного характера передается технологическим, экономическим и другим заинтересованным службам. [7, с.181]

Этап внедрения – последний этап по всему циклу ФСА. После его окончания должны быть решены все вопросы, связанные с организацией производства нового варианты анализируемого изделия. На протяжении всего срока освоения нового варианта должен осуществляться контроль со стороны специалистов временного творческого коллектива. На этом этапе подводятся результаты проведенной работы, определяется ее экономический эффект,

оформляется отчет о результатах анализа, решаются вопросы материального поощрения участников разработки и внедрения результатов ФСА. [7, с.182]

Следует отметить, что вышеуказанная последовательность проведения функционально-стоимостного анализа может быть несколько упрощена. Так авторы учебника по теории анализа хозяйственной деятельности [2, с.285] не выделяют отдельно аналитический и исследовательский этапы проведения ФСА. Предполагается, что и информационный, и творческий этапы имеют аналитический характер. Поэтому они называются информационно-аналитическим и творческо-аналитическим этапами. Процедуры, проводимые на исследовательском этапе ФСА, в свою очередь, включены в состав работ творческо-аналитического этапа.

Во многих литературных источниках [1,2,8] более или менее подробно описана последовательность проведения ФСА. Однако на сегодняшний день еще не была предложена схема функционально-стоимостного анализа, которая бы в наиболее общем виде отражала поэтапный порядок проведения ФСА.

Ввиду вышеизложенного, считаю целесообразным в качестве итога проведенного анализа литературных источников предложить схему последовательности проведения ФСА (рис. 1). Данная схема, кроме непосредственно отражения этапов ФСА и работ, проводимых на каждом этапе, содержит также перечень принципов, которыми необходимо руководствоваться при проведении каждого конкретного этапа анализа.

С целью обеспечения наибольшей отдачи от выполнения работ по ФСА необходимо соблюдать ряд основных правил (принципов) при проведении аналитического исследования. Наиболее важными являются следующие принципы.

Принцип ранней диагностики состоит в том, что величина выявленных резервов зависит от того, на какой стадии жизненного цикла изделия проводится ФСА. Как правило, излишние затраты закладываются на этапе проектирования. Следовательно, наибольший эффект от проведения анализа может быть получен на этом этапе. На стадии промышленного выпуска продукции размер эффекта снижается, поскольку уже налажен производственный процесс. Еще большие потери будут при внесении изменений в конструкцию изделия на стадии его эксплуатации. Поэтому наиболее целесообразно проводить ФСА при конструкторской разработке изделия. [7, с.175]

Принцип приоритета. Поскольку ФСА не имеет пока широкого распространения, а количество специалистов, которые владеют методикой, ограничено, в первую очередь ФСА должны подлежать изделия (процессы), которые находятся на стадии конструкторской разработки и будут производиться в широких масштабах. Это позволит, с одной стороны, максимизировать эффект ФСА при минимально возможных затратах на его проведение. Кроме того, значительный эффект, полученный в этом случае, будет способствовать более широкому признанию ФСА. [7, с.176]

Принцип последовательности. Выполнение комплекса работ по ФСА требует определенной последовательности в исследовании. При этом необходимо пользоваться логической схемой детализации – от общего к частному (объект – узел – функция). Следует иметь в виду, что при выполнении ФСА результаты его проведения на каждом этапе зависят от полноты и качества выполненных работ на предыдущих этапах. [7, с.177]

Принцип оптимальной детализации. Если исследуемый при помощи ФСА объект достаточно сложен, то в результате его деления на функции последних может образоваться очень много (десятки, а то и сотни). Такая узкая детализация делает очень громоздкой программу анализа. Данную проблему лучше решить в два этапа: деление объекта на крупные части (узлы) и выполнение ФСА каждого из выделенных более мелких объектов. [7, с.176]

Принцип выделения ведущего звена (ликвидация узких мест). Если в объекте ФСА существует какая-то часть, которая требует больших затрат на обеспечение жизнеспособности

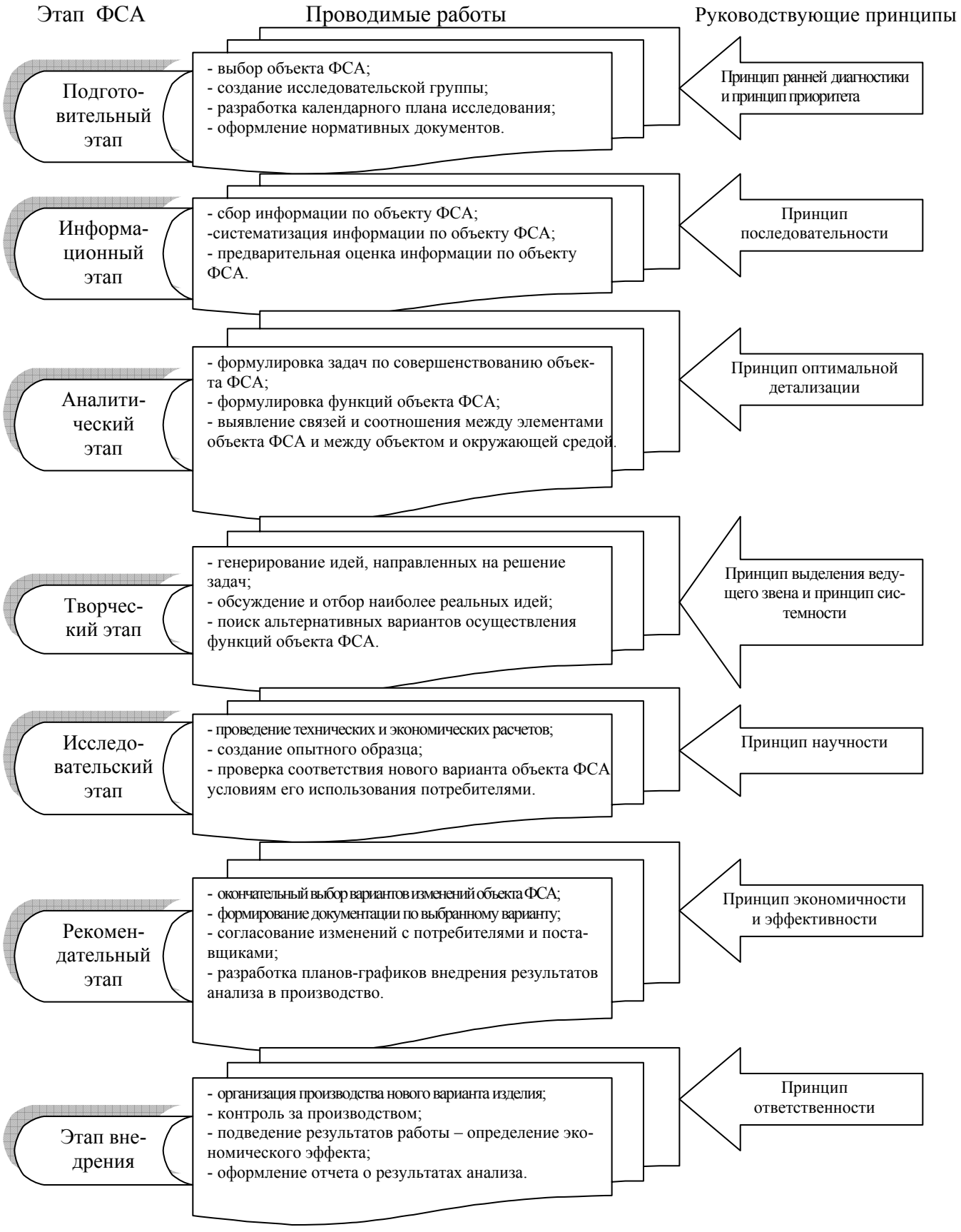


Рис. 1. Схема проведения функционально-стоимостного анализа

этого объекта или сдерживает получение эффекта от его функционирования (использования), то с точки зрения анализа исследование наиболее целесообразно направить на ликвидацию этих сдерживающих обстоятельств или направлений. Благодаря такому выбору направлений исследования минимальные затраты на проведение ФСА приведут к активизации всей анализируемой системы и значительно повысят общий эффект от ее функционирования. [7, с.177]

Принцип системности ориентирует на то, чтобы задача рассматривалась не изолированно, а в системе других задач с учетом основных причинно-следственных связей в рассматриваемом объекте. [8, с.13]

Принцип научности предполагает использование экономико-математических и эвристических методов для научной прогностики, современных способов получения и обработки информации, критическую оценку эффективности принимаемых решений, применение научно обоснованных методик ФСА. [2, с.292]

Принцип экономичности и эффективности означает необходимость учета экономических интересов участников всех стадий жизненного цикла изделий, принятие оптимальных решений по производству и эксплуатации объекта ФСА. [2, с.292]

Принцип ответственности в системе ФСА означает правильную его организацию, распределение обязанностей между участниками рабочей группы, соблюдение методики проведения ФСА, своевременное и правильное оформление результатов. [2, с.293]

Использование изложенных принципов может существенно повысить эффективность работ по ФСА.

ВЫВОДЫ

По результатам проведенного исследования можно утверждать, что ФСА – наиболее эффективный метод управления затратами предприятия. Он способствует достижению оптимальной степени полезности (функциональности) изделий при самых низких затратах производства, причем главный акцент делается на установление и упреждение причин несоответствия между качеством и затратами, устранение его последствий. Эта особенность указывает на активный характер ФСА по сравнению с другими методами анализа.

ЛИТЕРАТУРА

1. Панков, В.А. Функционально-стоимостный анализ технических и организационно-экономических систем (ФСА/ФСУ): учебное пособие / В.А. Панков, С.В. Ковалевский, А.П. Бывшев. – Д.: Новый мир, 2005. – 257с. – ISBN 966-107-12-2.

2. Осмоловский, В.В. Теория анализа хозяйственной деятельности: учебник / В.В. Осмоловский, Л.И. Кравченко, Н.А. Русак; Под общ. ред. В.В. Осмоловского. – Минск: Новое знание, 2001. – 318с. – ISBN 985-6516-38-2.

3. Ровенська, В.В. Застосування функціонально-вартісного аналізу для підвищення ефективності використання трудових ресурсів / В.В. Ровенська // Вісник донбаської державної машинобудівної академії. - Краматорськ: ДДМА, 2006. - №2(4). – С. 289-294.

4. Силуянова, М.В. Применение функционально-стоимостного анализа для обеспечения принципа комплексности при проектировании сложных машиностроительных объектов / М.В. Силуянова // Технология машиностроения. – М., 2007. - №6. – С. 75-79.

5. Хремлі, Т.К. Використання функціонально-вартісного аналізу в управлінні банківською діяльністю / Т.К. Хремлі, О.В. Гурнак, Т.О. Цибенко // Наукові праці Донецького державного технічного університету: Сер. Економічна. – Донецьк: ДонНТУ, 2001. – Вип.. 37. – С. 170-176.

6. Стражев, В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: учебник / В.И. Стражев [и др.]; под общ. ред. В.И. Стражева. – 6-е изд. – Минск: Высшая школа, 2005. – 480с. – ISBN 985-06-1096-4.

7. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий: учебное пособие / Г.В. Савицкая. – 7-е изд., испр. – Минск: Новое знание, 2002. – 704с. – ISBN 985-475-009-4.

8. Голибардов, Е.И. Техника ФСА / Е.И. Голибардов, А.В. Кудрявцев, М.И. Синенко. – К.: Тэхника, 1989. – 239с. – ISBN 5-335-00310-3.

9. Фольмут, Х.Й. Инструменты контроллинга от А до Я / Х.Й. Фольмут; пер. с нем. М.Д. Лукашевича, Е.Н. Тихоненковой. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 288с. – ISBN 5-279-01737-Х.

УДК 339.9.012:339.5

Семів Г.О.

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ВНУТРІШНЬОГО ПОПИТУ НА ПРОДУКЦІЮ НАФТОПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Ситуація, в якій перебувають підприємства ПЕК України (значний вплив зарубіжних компаній на ринку нафтопродуктів, незбалансованість попиту і пропозиції, нестабільність цінової ситуації), вимагає від суб'єктів ринку пошуку більш ефективних шляхів та методів збуту своєї продукції, використання інноваційних рішень при розширенні діяльності на внутрішньому та зовнішньому ринках. В умовах загострення конкуренції спостерігається розбалансованість внутрішніх споживчих ринків і, як наслідок, суттєве порушення інтересів споживачів. В цих умовах одним з першочергових завдань держави у сфері розвитку ринку продукції ПЕК є поглиблення ринкових перетворень у паливно-енергетичній галузі, створення прозорого ефективного енергоринку, формування на його основі рівноважних міжгалузевих цін, створення високоефективних інтегрованих паливно-енергетичних компаній [1, с. 158]. Таким чином, необхідність ліквідації структурних диспропорцій на ринку продукції нафтопереробної промисловості в умовах загострення внутрішньої та зовнішньої конкуренції, важливість визначення найбільш суттєвих факторів, що впливають на формування попиту і пропозиції на вітчизняному ринку енергоносіїв, обумовлюють актуальність і вибір теми статті. Значний внесок у дослідження проблем енергетичної безпеки нашої країни в умовах загострення конкурентної боротьби, розвитку вітчизняних ринків продукцій ПЕК здійснили такі вітчизняні вчені, як Базилюк Я.Б., Гальчинський А.С., Геєць В.М. [1], Ковалко М.П., Кулик М.М., Лапко О.О., Недін І.В., А.К. Шидловський [2]. Проте ще недостатньою мірою висвітлені вплив окремих факторів на формування попиту та пропозиції на внутрішньому ринку нафтопродуктів, досвід трансформаційних перетворень у цій сфері у країнах з перехідною економікою. Потребують системного аналізу проблеми підвищення екологічної безпеки використання нафтопродуктів та державного впливу на ринок в умовах сталого розвитку.

Метою даної роботи є виявлення головних факторів формування попиту на вітчизняному ринку нафтопродуктів і обгрунтування на цій основі стратегічних напрямів посилення збалансованості вітчизняного ринку продукції нафтопереробної галузі в умовах сталого розвитку.

На вітчизняному ринку реалізуються нафтопродукти власного видобутку та імпортна сировина. Найголовнішими виробниками нафтопродуктів є 6 нафтопереробних підприємств: ВАТ "Лисичанськнафтооргсинтез", ВАТ "Лукойл-Одеський НПЗ" (м. Одеса), ВАТ "Нафтопереробний Комплекс "Галичина" (м. Дрогобич, Львівська область), ВАТ "Нафтохімік Прикарпаття" (м. Надвірна, Івано-Франківська область), ЗАТ "Укртатнафта" (м. Кременчук, Полтавська область) та ВАТ "Херсоннафтопереробка".

У 2007 р. на нафтопереробні заводи (НПЗ) та Шебелинський ГПЗ надійшло 13 601,8 тис. тонн нафти. Відповідно до показника 2006 р. обсяг поставки нафти зменшився на 806,0 тис. тонн (на 6,0%). У 2007 р. обсяг переробки нафти та газового конденсату склав 13 787,9 тис. тонн, зменшившись порівняно з 2006 р. на 438,2 тис. тонн, або на 3,1% (рис. 1). Виробництво бензинів за січень - грудень 2007 р. порівняно із 2006 р. збільшилось на 233,0 тис. тонн (або на 5,9%); дизельного пального – на 114,3 тис. тонн (або на 2,7%) та мазуту - на 245,4 тис. тонн (або на 6,9%) менше [3]. Важливо наголосити, що більшість перероблеої продукції (9 808,1 тис. тонн) постачалося з Російської Федерації (72,1% від загальних обсягів переробки). Загальні потужності підприємств з первинної переробки нафти за 12 місяців 2007 р. було завантажено в середньому на 31,6% (у 2006 році – 33,1%). Цей показник в інших країнах світу є набагато вищим: у країнах Європи - 88%, Північної Америки - 92%,

Центральної та Південної Америки - 73%, Африки - 72%. Це свідчить про значний нереалізований виробничий потенціал вітчизняних підприємств і потенційні можливості нарощування обсягів нафтопереробки. Разом з тим нарощування обсягів вітчизняного виробництва нафтопродуктів вимагатиме значних капіталовкладень внаслідок необхідності підвищення якісних характеристик продукції. Ця проблема поглиблюється внаслідок того, що низький рівень глибинної переробки нафти та неповне завантаження вітчизняних виробничих потужностей є одним із чинників зростання імпорту, підвищення цін та зменшенням вітчизняної пропозиції пального. Тому стратегічним завдання нафтопереробної галузі України є збільшення обсягів переробки нафти та технологічне оновлення НПЗ.

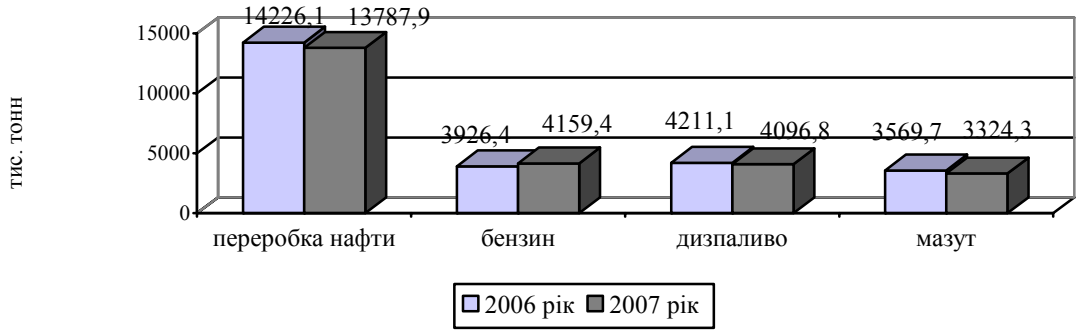


Рис. 1. Показники переробки нафти та виробництва нафтопродуктів на НПЗ України та Шебелинському ГПЗ за 2006-2007 рр. [3]

З метою оцінки рівня впливу різноманітних факторів, що впливають на фактичний попит на бензин та дизельне пальне (роздрібний продаж світлих нафтопродуктів у 2007 р.), нами було відібрано 41 показник, які на нашу думку найсуттєвіше впливають на споживання нафтопродуктів в країні. Для визначення тісноти зв'язку між показниками обсягів збуту світлих нафтопродуктів та факторами формування попиту на регіональному рівні, нами було побудовано матрицю кореляції і здійснено розрахунок коефіцієнтів кореляції (табл. 1).

Як свідчать розрахунки, показники, які мають найвищий рівень впливу на величину роздрібного продажу бензинового пального (коефіцієнт кореляції перевищує 0,7), мають різні рівні ієрархії. Так, на високе споживання бензину на регіональному рівні впливають макроекономічні чинники розвитку (зокрема валова додана вартість, валова додана вартість у розрахунку на 1 особу) та соціальні й демографічні показники (кількість населення, частка населення працездатного віку, витрати населення у розрахунку на 1 особу та середньомісячна номінальна зарплата найманих працівників). Розрахунки засвідчили логічний висновок, що рівень споживання нафтопродуктів сильно залежить від показників розвитку автомобільного транспорту та транспортних перевезень (вантажооборот автомобільного транспорту, кількість легкових автомобілів у приватній власності) та показників рівня розвитку торгівлі й підприємництва у країні (оптовий та роздрібний товарооборот, кількість зареєстрованих підприємств). Суттєво, що реалізація пального знаходиться у тісній залежності від показників зовнішньоекономічної активності (частка регіону в загальному експорті товарів, обсяги імпорту, кількість підприємств, які здійснюють імпорт товарів, частка регіону в загальному імпорті товарів, прямі іноземні інвестиції в регіони, приріст прямих іноземних інвестицій), що пояснюється високим рівнем обслуговування автомобільним транспортом зовнішньоторговельних операцій та інвестиційних проектів у нашій країні. Саме на ці фактори формування попиту необхідно звертати особливу увагу операторам ринку нафтопродуктів при розробці стратегії виробничої, збутової та інвестиційної діяльності на регіональних ринках пального. Суттєвим фактором, що впливатиме на структуру попиту у наступні роки, є введення починаючи з 2008 р. нових стандартів бензину та дизельного пального (Євро-3). Разом з цим цей процес уповільнюється внаслідок неповної відповідності вітчизняних норм якості європейським стандартам, неготовності частини вітчизняних НПЗ до такого виробництва внаслідок недостатнього рівня їх модернізації, недостатнього рівня контролю за якістю виробленої продукції, у тому числі на рівні роздрібних мереж продажу (автозаправних станцій). Розши-

рення виробництва пального за європейськими стандартами матиме наслідком покращання екологічності використання палива і одночасно додаткове підвищення роздрібних цін.

Таблиця 1

Фактори впливу на роздрібний продаж бензину в Україні у 2007 р.

№ п/п	Рівень впливу на роздрібний продаж бензину	Фактори впливу
1.	Високий рівень впливу (коефіцієнт кореляції > 0,7)	▪ обсяги гуртового продажу бензину; ▪ валова додана вартість; ▪ обсяги імпорту; ▪ прямі іноземні інвестиції в регіони; ▪ приріст прямих іноземних інвестицій; ▪ вантажооборот автомобільного транспорту; ▪ кількість легкових автомобілів у приватній власності; ▪ кількість населення; ▪ кількість зареєстрованих підприємств; ▪ оптовий та роздрібний товарооборот; ▪ валова додана вартість у розрахунку на 1 особу; ▪ частка регіону в загальному експорті товарів; ▪ кількість підприємств, які здійснюють імпорт товарів; ▪ частка регіону в загальному імпорті товарів; ▪ частка населення працездатного віку; ▪ витрати населення у розрахунку на 1 особу; ▪ середньомісячна номінальна зарплата найманих працівників; ▪ валова продукція сільського господарства.
2.	Середній рівень впливу (коефіцієнт кореляції > 0,5 і > 0,7)	▪ продукція промисловості на душу населення; ▪ експорт, млн. дол. США; ▪ прямі іноземні інвестиції на душу населення; ▪ загальний обсяг вантажних перевезень; ▪ відсоток міського населення; ▪ щільність населення; ▪ доходи населення у розрахунку на одну особу.

ВИСНОВКИ

Проведений аналіз дозволив виявити найсуттєвіші фактори формування попиту на вітчизняному ринку нафтопродуктів та першочергові завдання держави у сфері збалансування вітчизняного ринку пального. У цьому контексті зростає важливість постійного ведення оперативного моніторингу ринку нафтопродуктів та факторів формування попиту на ньому. Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є розробка механізму та стратегії розвитку вітчизняного ринку нафтопродуктів в умовах приєднання України до СОТ. Такі дослідження є особливо актуальними і перспективними з огляду на можливість визначення механізмів впровадження заходів державного регулювання внутрішнього ринку, зважаючи на вимоги і обмеження СОТ, поширення інновацій у виробництві і збуті нафтопродуктів, що відповідатимуть європейським якісним стандартам.

ЛІТЕРАТУРА

1. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) "Шляхом Європейської інтеграції" / Авт. кол.: А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с

2. Шидловський А.К. Внесок науки у вирішення проблем української енергетики // Національна безпека і оборона. – 2001. - № 2. – С. 71-72.

3. Інформаційна довідка про основні показники розвитку галузей паливно-енергетичного комплексу України за грудень та 2007 рік. - http://mpe.kmu.gov.ua.

4. Нафтопереробна промисловість України: стан, проблеми і шляхи розвитку (аналітична доповідь) // Національна безпека та оборона. – 2006. – 3(75). – С. 3-34.

УДК 331.522.4:334.716(477.83)

Семів Л.К.

ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ДЛЯ ПРОМИСЛОВОСТІ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

В Україні на державному, регіональному рівнях та рівні окремих професійно-технічних навчальних закладів (ПТОЗ) здійснюється пошук комплексного підходу до розв'язання питання забезпеченості робітничими кадрами підприємств у поєднанні з основними напрямами структурної перебудови економіки, програмами інноваційного розвитку, особливостями соціально-економічного розвитку регіонів. Очікувані інвестиції для виробництва, структурна і технологічна перебудова економіки, євроінтеграційний вектор України та вступ країни до СОТ можуть бути ефективними тільки за умови розроблення заходів стратегічного та попереджувального характеру щодо управління професійною підготовкою й перепідготовка кваліфікованих робітничих кадрів.

В останні роки в Україні на всіх рівнях обговорюються питання розвитку системи професійно-технічної освіти (ПТО), зокрема, якісної підготовки робітничих кадрів відповідно до інноваційних технологій виробництва. Пріоритетними визначено такі напрями подальшого розвитку ПТО: інноваційний зміст освіти; впровадження нових форм співробітництва освіти, промисловості та бізнесу; оснащення матеріально-технічної бази ПТНЗ; застосування інформаційно-комунікативних технологій у навчально-виробничому процесі; забезпечення якісно нового кадрового потенціалу ПТО; створення загальнодержавного нормативного та інструктивно-методичного супроводу ПТО.

Проблематика розвитку підготовки робітничих кадрів висвітлено в положеннях стратегічних документів - урядових програм, щорічних Посланнях Президента України до Верховної Ради України, Стратегії економічного та соціального розвитку України на 2004-2015р.р., Стратегіях економічного та соціального розвитку Львівської області на період до 2015 року, рішення РНБУ.

Необхідно відмітити ініціативи РНБУ щодо розвитку трудоресурсного потенціалу України, забезпечення зайнятості населення та підготовки кадрів, яка у відповідному Рішенні (Указ Президента №895/2007 від 19.09.2007) визначає необхідність розробки низки законопроектів. Ці законопроекти стосуються: розробки програми зайнятості населення на 2008-2010 роки; професійного розвитку персоналу на виробництві; залучення роботодавців до підготовки і перепідготовки кадрів, до освітніх наукових процесів тощо. Крім того, вказується на: потребу: удосконалення механізму визначення щорічної потреби ринку праці у фахівцях з вищою освітою та кваліфікованих робітниках відповідно до прогнозів та програм розвитку сфер економіки та регіонів; затвердження концепції розвитку ПТО відповідно до європейських стандартів освіти та потреб вітчизняного ринку праці; розроблення заходів щодо оптимізації мережі ПТНЗ відповідно до перспективних потреб економіки з урахуванням демографічної ситуації та задоволення потреб ринку праці. Відзначені рекомендації РНБУ в повній мірі стосується розвитку ПТО Львівщини.

Мета роботи – на основі аналізу стану основних підсистем управління підготовкою робітничих кадрів Львівської області визначити напрями вдосконалення системи управління підготовкою робітничих кадрів відповідно до стратегічних цілей розвитку Львівщини на період до 2015 року.

Розвиток сучасних технологій, необхідність систематичного оновлення виробництва та підвищення вимог до якості робочої сили потребують постійного вдосконалення знань та умінь працівників з метою забезпечення їхньої продуктивної праці, професійної мобільності

та конкурентоспроможності. Особливого значення для підприємств, установ та організацій набуває система професійного навчання кадрів на виробництві, в системі якої у Львівській області у 2006 р. було навчено новим професіям 71,8% найманих працівників, тоді як у навчальних закладах різних типів – 28,2%. Для промисловості області це співвідношення склало 80,7% та 19,3% [1].

Головною причиною ситуації, що склалась у системі ПТО, є те, що вона не змогла адекватно відреагувати на зміни в попиті на робочу силу і, відповідно, - у попиті на професійну підготовку в професійно-кваліфікаційному розрізі ані на початку економічних реформ, ані в період, коли почалося пожвавлення в економіці.

Станом на 1.10.2007 р. система ПТО області включає 61 ПТНЗ, в т.ч. 15 ВПУ (з них 3 – Міжрегіональні ВПУ). Навчання учнів у ПТНЗ здійснюється за: 194 робітничими професіями та 23 спеціальностями за освітньо-кваліфікаційним рівнем "молодший спеціаліст". Поряд з цим підготовку робітничих кадрів здійснюють 117 навчальних закладів різних форм власності та відомчого підпорядкування. Більше третини ПТНЗ (38 %) сконцентровано у м. Львові, решта ПТНЗ - у районних центрах області та селищах міського типу. За галузевим спрямуванням ПТНЗ готують спеціалістів для: промисловості (34%), сфери послуг (24%), агропромислового комплексу (18%), будівництва (16%), транспорту (4%), зв'язку (4%). Рівень працевлаштування за професією випускників ПТНЗ (підпорядкування МОН України) – 73% (85,3% - в Україні), в промисловості -18,9% та 23%.

Державне замовлення на підготовку робітничих кадрів здійснюється на основі: моніторингу ПТНЗ, потреб регіональних ринків праці, угод із замовниками робітничих кадрів. Динаміка обсягів державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у ПТНЗ щорічно зменшується. Ця тенденція характерна як для України в цілому, так і для Львівської області. У 2006 році державне замовлення у Львівській області виконане на 94,3%, а в цілому по Україні цей показник становив лише 78,2%. Контрольні показники державного замовлення на професійну підготовку робітничих кадрів у ПТНЗ Львівської області на 2007 рік засвідчили, що найбільші показники щодо обсягу підготовки кадрів згідно державного замовлення характерні для наступних напрямів підготовки (у % від загального обсягу держзамовлення): громадське харчування - 15,8%, загальні професії для всіх галузей економіки - 15,3%, будівельні, монтажні і ремонтно-будівельні роботи - 14,4%, автомобільний транспорт - 10,0%, швейне виробництво - 7,2%, сфера обслуговування -7,3%, електротехнічне виробництво - 6,6%, сільське господарство - 4,7% та інші.

Регіональна специфіка розвитку ПТО області висвітлила низку проблем навчального, структурного, організаційного характеру щодо забезпечення випускників ПТНЗ працевлаштуванням. Від успішності їх вирішення залежить не тільки подолання структурного безробіття в регіоні, але й перспективи розвитку сфери ПТО, забезпечення промислових підприємств регіону кадрами робітничих професій.

Для подолання зазначених проблем у цій сфері націлений «Проект програми забезпечення високопрофесійними кадрами у Львівській області». Пропоновані нижче заходи щодо вдосконалення системи управління підготовкою робітничих кадрів визначають шляхи реалізації цієї Програми. Серед них найважливішими є наступні.

1. Передусім ефективний розвиток системи ПТО області має здійснюватись в контексті Стратегії соціально-економічного розвитку Львівської області на період до 2015 року. Стратегія соціально-економічного розвитку Львівської області передбачає 4 стратегічні цілі: 1) Львівська область – регіон сталого економічного і підприємницького розвитку; 2) Львівська область – регіон високоосвічених людей, інноваційного потенціалу та технологічно розвинутих компаній; 3) Львівська область – регіон екологічно чистого та привабливого середовища, культури, туризму та рекреації; 4) Львівська область – ворота України до Європейського Союзу. Реалізація кожної з них пов'язується з процесами нагромадження та ефективно-

го використання людського та інтелектуального потенціалу населення області, в яких вагоме місце посідає система ПТО.

Реалізація першої стратегічної цілі, яка визначає розвиток людського та соціального потенціалів шляхом впровадження сучасних програм перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, а також розвитку громадянського суспільства, передбачає розвиток регіональних освітніх закладів системи ПТО, підвищення кваліфікації та перенавчання для потреб нових галузей економіки, державного та приватного менеджменту, сільського господарства тощо. За другою стратегічною ціллю майбутні загрози у сфері зайнятості випускників ПТНЗ мають бути попереджені у процесі досягнення наступних операційних цілей: адаптація обласної системи ПТО до вимог сучасної відкритої ринкової економіки; посилення потенціалу та зовнішніх контактів освітніх та дослідницьких установ міста Львова; зміцнення взаємозв'язків між підприємництвом та науково-дослідною сферою; зростання інноваційного потенціалу регіональної економіки. Третя та четверта стратегічні цілі також визначають специфіку підготовки кваліфікованих робітничих кадрів в системі ПТО області.

2. На вирішення проблем розвитку ПТО у 2007 р. ПТНЗ м. Києва, Львівської та Харківської області було переведено на фінансування з місцевих бюджетів. Для того, щоб реформування системи ПТО було успішним, на думку керівництва ПТО області, слід:

- створити чіткий механізм співпраці між ПТНЗ і органами виконавчої влади;
- затвердити Концепцію та Державну програму розвитку ПТО відповідно до європейських стандартів освіти та потреб вітчизняного ринку праці;
- внести зміни в Закон України «Про освіту» та Закон України «Про професійно-технічну освіту» в частині передавання повноважень у фінансових, майнових, кадрових питаннях владі на місцях щодо розвитку ПТО;
- необхідна відповідна постанова Кабінету Міністрів України про передавання повноважень у фінансових, майнових, кадрових питаннях владі на місцях, є лише відомчий документ (МОН України);
- розробити програму підготовки кваліфікованих кадрів на визначений термін.

3. Одним із дійових важелів забезпеченості кваліфікованими робітничими кадрами є формування державного замовлення на їхню підготовку. Формувати систему державного замовлення на підготовку робітничих кадрів потрібно для пріоритетних та інноваційних сфер діяльності. У Львівській області пріоритет при формуванні держзамовлень має надаватися тим професіям, які затребувані на регіональному ринку праці, тобто за професіями будівельників, машинобудівників, фахівців легкої та харчової промисловості (токаря, електрогазозварника, столяра, продавця, швачки, фрезерувальника, слюсаря, будівельника інш.). Підставою для прогнозування потреби в кадрах мають бути регіональні перспективні програми соціально-економічного розвитку і програми структурної перебудови.

Для повноцінного продуктивного функціонування державного замовлення на рівні регіону необхідно:

- розмежувати функції замовника і виконавця державного замовлення на підготовку робітничих кадрів;
- напрацювати систему прогнозних розрахунків щодо потреби в робітничих кадрах в розрізі напрямків економічної діяльності та професій та з врахуванням прогнозу демографічної ситуації, особливо у сільській місцевості. Такі прогнозні розрахунки повинні мати в своїй основі стратегію розвитку регіону, очікувану реалізацію окремих інвестиційних програм і проектів;
- рекомендувати керівникам промислових підприємств та підприємцям завчасно подавати до центру зайнятості та навчальних закладів професійної освіти заявки на підготовку необхідних робітничих професій, а керівникам навчальних закладів оперативно на це реа-

гувати, забезпечити якісну підготовку робітничих кадрів.

- до процесу формування реального державного замовлення на підготовку кадрів робітничих професій необхідно залучати асоціації працедавців та регіональні підрозділі Української Спілки промисловців та підприємців (УСПП).

4. Сьогодні в Україні чинна практика функціонування навчального та навчально-науково-виробничих комплексів, що забезпечує: організацію багатоступеневої підготовки кадрів з видачею документа відповідного зразка. Разом з тим для ефективного включення системи ПТО в освітню систему, що відповідає розвитку інноваційної економіки, необхідно опрацювати проблему створення галузево-територіальних навчально-наукових інноваційних комплексів. ПТО мала б стати складовим елементом цих комплексів і тим самим вже „на вході" кожен учень, слухач ПТНЗ міг би проектувати як своє професійне становлення, так і перспективу подальшого навчання в коледжі та у ВНЗ. Постійне примноження професійно-кваліфікаційного рівня з покращенням якості власного інтелектуального потенціалу на основі тих здобутків фундаментальної науки, які формуються у ВНЗ, давало б можливість суттєво підвищувати конкурентноздатність випускника ПТНЗ на регіональному ринку праці. Функціонування таких комплексів дало б можливість якісно покращити систему прогнозів щодо появи нових професій, нових видів діяльності та їх забезпечення робітничими кадрами.

5. Заслуговують на увагу пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства з професійно-технічної підготовки кадрів та матеріально-технічного фінансування навчально-виробничого процесу в частині :

- покращення матеріально-технічної бази закладів ПТО, надання можливості їм виробляти та реалізовувати власну продукцію. Це дасть змогу набуття учнями закладів ПТО практичного досвіду роботи безпосередньо в училищах;
- розроблення й запровадження у практику діяльності ПТНЗ механізму укладання тристоронніх договорів між навчальними закладами, працедавцями та учнями на стадії навчання у навчальному закладі для професійного супроводу випускників ПТНЗ в процесі подальшого працевлаштування;
- напрацювання та прийняття на державному рівні механізмів надання податкових пільг або інших компенсаційних виплат працедавцям, які долучаються до зміцнення матеріально-технічної бази ПТНЗ та провадять навчально-виробничу практику для молоді на підприємстві. Опрацювати проблему розширення участі працедавців в підготовці робітників та в супроводі ними навчального процесу – баз практики, дольове фінансування підготовки

6.З метою ефективної підготовки робітничих кадрів в системі ПТО області необхідно ширше залучати роботодавців до підготовки та перепідготовки кадрів, освітніх і наукових процесів. З боку роботодавців потребують інвестицій такі напрями діяльності ПТНЗ: підготовка, перепідготовка, спеціалізація, розширення профілю (підвищення кваліфікації) та стажування кадрів; професійно-практична підготовка учнів, студентів, стажування викладачів; організація працевлаштування випускників навчальних закладів; модернізація навчально-лабораторної бази навчальних закладів;підготовка кадрів вищої кваліфікації (кандидатів і докторів наук) у напрямах наукової діяльності, визначених спільно з роботодавцями; освітні та наукові проекти, спрямовані на підвищення якості підготовки кваліфікованих кадрів та впровадження інноваційних технологій.

7. Важливим напрямом подолання дефіциту робітничих кадрів є навчання персоналу на виробництві. Ситуація ускладнюється тим, що підготовка кадрів на виробництві не має системного характеру. Звичайно, для досягнення відчутних змін у сфері підготовки кадрів на підприємствах, в установах, організаціях потрібен час, а головне — докорінні перетворення власне виробництва, передусім його науково-технічної складової. Але вже сьогодні можна говорити про окремі напрями, реалізація яких дасть можливість стабілізувати ситуацію у цій

сфері. На сучасному етапі перевага має надаватись таким напрямам:

- вдосконалення і впровадження в дію механізму соціального партнерства між роботодавцями, найманими працівниками та навчальними закладами щодо формування коштів на професійне навчання персоналу підприємств;
- забезпечення рівноправного доступу великих, середніх і малих підприємств до нарощування обсягів та виділення коштів на профнавчання;
- запровадження податкових пільг для підприємств, установ, організацій, які здійснюють профнавчання кадрів на виробництві;
- розробка механізму взаємоузгодженості вивільнення робочої сили з підприємств у зв'язку з формуванням постійно діючої системи перенавчання та підвищення кваліфікації кадрів, насамперед робітничих;
- підвищення стимулюючої ролі заробітної плати, зменшенню її міжгалузевої диференціації, що зробить менш болючим процес переманювання кваліфікованих працівників конкурентами і стимулюватиме роботодавців інвестувати кошти у профнавчання;
- гарантування робітникам, які проходять профнавчання на виробництві, обов'язкового підвищення розрядів, професійного просування та ін.;
- створення для працівників підприємств соціально-побутових умов, насамперед можливості отримати гуртожиток, пільгові кредити на житло тощо.

8. В ракурсі координації зусиль служби зайнятості та навчальних закладів заслуговує на увагу експериментальний проект з організації професійної підготовки фахівців у професійно-технічних навчальних закладах на основі маркетингу ринку праці та освітнього моніторингу.

9. В плані профорієнтації молоді на здобуття робітничих професій необхідне:

- створення Концепції пропаганди робітничих професій серед підлітків та юнацтва з науково-обгрунтованими етапами її реалізації;
- ініціювання створення на телевізійних та радіо- каналах (державних й місцевих) профорієнтаційних програм про актуальність здобуття робітничих професій;
- проведення Днів профорієнтації у школах, особливо в районах області. В рамках таких заходів відбувається ознайомлення молоді з розмаїтим світом професій, вони довідуються про ПТНЗ, де можна здобути такі професії, проходять тестування на професійне самовизначення. Необхідно проводити профорієнтаційну роботу також із батьками старшокласників, оскільки вони мають суттєвий вплив на професійний вибір своїх дітей.

10. Продовжувати практику проведення центрами зайнятості "Марафону актуальних професій", які націлені на популяризацію актуальних професій та інформування майбутніх випускників ПТНЗ про те, де можна їх здобути, щоб потім влаштуватися на роботу. У межах марафону зазвичай відбуваються круглі столи, професіографічні екскурсії для молоді, зустрічі з працедавцями.

11. Ширше залучати регіональні асоціації працедавців до підготовки фахівців для підприємств, зокрема, щодо визначення баз практики, керівництва практикою, фінансового і матеріального забезпечення практики, подальшого працевлаштування майбутніх кваліфікованих робітників.

12. Здійснити організаційні заходи щодо поетапного утворення в державних ПТНЗ центрів ПТО для впровадження інноваційних технологій. Провести розрахунки обсягу потреби в обладнанні, устаткуванні, сільськогосподарській та іншій техніці. Такі центри (в Україні планується створити 300) стануть базою освоєння учнями ПТНЗ найновіших спеціальностей. Діяльність такого центру мала би бути закоординованою на відповідні ВНЗ, науково-дослідні інститути та бути своєрідною науково-впроваджувальною та дослідно-експериментальною базою для Західного центру Міністерства освіти і науки України.

13. Модернізація матеріально-технічного забезпечення виробничого процесу в ПТНЗ. Найбільшою вадою, яка знижує потяг молоді до навчання в системі ПТО, є примітивне, застаріле обладнання, застарілі методи навчання. Тому на часі – глибоке вивчення та аналіз реального стану справ, обговорення та затвердження комплексної програми розвитку матеріально-технічної бази ПТНЗ хоча б на найближчі 5 років, визначення джерел і обсягів фінансування як з державного, так і з місцевих бюджетів усіх рівнів. Без налагодження взаємовідносин між закладами професійно-технічної освіти і органами виконавчої влади на місцях, розробки чіткого механізму багатоканального та різнорівневого фінансування ПТНЗ, створення нової методики розрахунків вартості підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням складності, наукоємкості та матеріалоємкості – вирішити це завдання неможливо.

14. У 2006 р. Львівська область оголошена пілотною і включена у міжнародні проекти Європейського Фонду освіти «Децентралізація і реструктуризація системи професійно-технічної освіти» та ТАСІС «Підвищення ефективності управління ПТО на регіональному рівні». В ході цих проектів буде проведена оцінка діяльності ПТНЗ для задоволення потреб регіонального ринку праці, напрацьовані пропозиції з розробки Програми першочергових кроків із забезпечення ефективного розвитку системи ПТО. З метою реалізації завдань цих проектів необхідно продовжити участь управління ПТО та інших управлінь Львівської обласної державної адміністрації в створенні умов для реалізації проектів.

15. Впровадження сучасних інформаційних технологій підготовки робітничих кадрів. В сучасних умовах для всіх суб'єктів регіонального ринку освітніх послуг: учнів, слухачів та їх батьків, менеджерів ПТО, органів управління освітою, регіонального управління суттєво зростає значення інформації для прийняття рішень у сфері забезпечення відповідно до європейських стандартів рівня підготовки кваліфікованих робітників. Для покращання інформаційного забезпечення підготовки кваліфікованих робітників в рамках реалізації міжнародного проекту ТАСІС "Підвищення ефективності управління ПТО на регіональному рівні" необхідно започаткувати роботу Львівського інформаційно-аналітичний центру ПТО (ЛІАЦ) Головне завдання ЛІАЦ – забезпечення національного та регіональних органів управління ПТО, закладів освіти та зацікавлених структур ефективним засобом інформаційної підтримки для прийняття оперативних управлінських рішень.

ВИСНОВКИ

Основні результати аналізу стану ситуації в сфері управління підготовкою робітничих кадрів Львівської області дозволили сформувати напрями вдосконалення системи управління підготовкою робітничих кадрів, які узгоджуються із стратегічними цілями розвитку Львівщини на період до 2015 року, та є аналітичним підґрунтям для розробки «Проекту програми забезпечення висококопрофесійними кадрами у Львівській області».

Пропоновані заходи стосуються: фінансового реформування системи ПТНЗ; формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів. Заслуговує на увагу пропозицій щодо: створення галузево-територіальних навчально-наукових інноваційних комплексів; удосконалення чинного законодавства з питання професійно-технічної підготовки кадрів та матеріально-технічного фінансування навчально-виробничого процесу; участі роботодавців у підготовці й перепідготовці робітничих кадрів; активізації профорієнтації молоді в школах на здобуття робітничих професій; модернізації матеріально-технічного забезпечення виробничого процесу в ПТНЗ; впровадження сучасних інформаційних технологій підготовки робітничих кадрів та інш.

ЛІТЕРАТУРА

1. Проблеми підготовки кадрів у Львівській області у 2006 році. Економічна доповідь. Головне управління статистики у Львівській області: №07-08/148 від 11.05.2007р.

УДК 331. 024.3:331.2

Сендряков В.Г.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПЛАНОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НОРМАТИВОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В рыночных отношениях предприятий действует целая система взаимосвязанных планово-экономических показателей и механизмов, определяющих конечный результат производственно-финансовой и социально-трудовой деятельности. Они выполняют важную регулирующую роль в современном производстве и предпринимательстве. От содержания и целевого назначения конкретных плановых показателей, их обоснованности и степени взаимной увязки во многом зависит не только уровень самого процесса свободного внутрихозяйственного планирования, но и достигаемые при этом как промежуточные, так и конечные результаты.

В плановой деятельности предприятий находят широкое применение различные нормативы, которые позволяют на точной экономической и математической основе устанавливать оптимальные значения расходуемых ограниченных ресурсов, определять научно обоснованные и эффективные соотношения между отдельными видами ресурсов, основными элементами процесса труда и всеми подразделениями производственно-хозяйственной системы предприятия. Особое значение плановые нормативы приобретают в современных рыночных отношениях, механизм которых базируется на равновесии спроса и предложения и открывает свободный доступ ко всем видам ресурсов и товаров. В условиях рынка сокращение расхода ресурсов, снижение трудовых, материальных и других затрат на производство продукции и выполнение услуг становится необходимым экономическим требованием планирования, организации и управления производством. На рынке товаров при прочих равных условиях выигрывает производитель, который наиболее экономно использует ограниченные ресурсы и достигает их минимального расхода на единицу выпускаемой продукции. В настоящее время на предприятиях практически не применяются экономические нормативы затрат производственных ресурсов или их использование носит несистемный характер, что приводит к нерациональному потреблению ресурсов и возникновению кризисных ситуаций. Вместе с тем существуют экономические нормативы, которые формируются под действием рыночных условий или регулируются законодательством, например, учетные ставки за кредит, минимальный уровень оплаты труда.

Вопросам применения нормативов потребления ресурсов посвящены исследования Галицына В.К., Головиной О.Д., Цыгилюка И.И., в которых используются детерминированные экономико-математические модели при ограничениях на производственные ресурсы [1-3]. Данные модели основаны на минимизации затрат. Одними из основных критериев эффективности расширенного воспроизводства в условиях прироста основных средств В.А. Алымов и М.Ю. Денисова рассматривают рост фондоемкости, фондоотдачи и фондовооруженности [4]. При этом авторы отмечают, что рост фондоемкости и фондоотдачи не всегда отражает положительные сдвиги в структуре и состоянии основных средств, который может быть результатом снижения производительности труда и других причин. Исследуют процессы управления эффективностью производства и Драгун Л.Н., Малахова Т.В., Бова О.В., которые указывают на то, что решение проблем, связанных со снижением ресурсоемкости продукции и максимизации прибыли, осуществимо только при создании системы управления эффективностью производства (в ней доминирующим элементом является критерий эффективности производства) [5]. В качестве критерия эффективности авторы предлагают показа-

тель удельных приведенных затрат, который рассчитывается как отношение стоимости приведенных затрат к величине конечного результата производства. Данный показатель по своему содержанию является интегральным показателем использования ресурсов и содержит оценку стоимости основных фондов, оборотных средств, численности персонала. Применение данного показателя для комплексной и всесторонней оценки использования ресурсов производства может существенно исказить результат, так как удельные приведенные затраты нивелируют различия в результативности использования отдельных видов ресурсов и дают обобщенную или усредненную оценку.

Цель статьи – создание объединенной системы планово-экономических нормативов на промышленных предприятиях для повышения степени эффективности производства.

В соответствии с существующими экономическими процессами и, все нормативные материалы, применяемые в процессе планирования, целесообразно подразделять на два основных класса: нормы и нормативы. Оба этих класса образуют систему плановых нормативов, которые можно объединить в отдельные группы по следующим классификационным признакам.

1) По видам ресурсов необходимо различать нормы и нормативы, регулирующие величину средств производства, предметов труда, рабочей силы на изготовление единицы продукции, выполнение работы или оказание услуги. По данному признаку различают также нормативы или коэффициенты использования различных производственных ресурсов на предприятиях.

2) По стадиям производства следует различать нормативы текущих, страховых, технологических, транспортных и производственных запасов материалов, а также незавершенного производства, полуфабрикатов, комплектующих изделий и готовой продукции, величина и динамика которых характеризуют процесс превращения материальных ресурсов в готовые товары, работы и услуги.

3) По выполняемым функциям нормативы относят к плановым, экономическим, техническим и прочим видам нормативов.

4) По времени действия нормативы могут быть перспективные, годовые и текущие, условно-постоянные и временные, разовые и сезонные. Все календарно-плановые нормативы применяются на соответствующих этапах внутрипроизводственного планирования, имеют различную степень точности и соответственно уровень обоснования применяемых плановых решений. Наибольшую степень обоснования дают текущие нормативы, наименьшую – перспективные нормативы. Чем точнее исходные плановые нормативы, тем выше и конечный результат планирования.

5) По сфере распространения выделяют нормативы межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные, а также международные, республиканские, федеральные, региональные, муниципальные и местные. Область применения каждого из них ограничивается национальными, отраслевыми и региональными закономерностями или особенностями развития макроэкономических и микроэкономических процессов в странах, регионах, на предприятиях.

6) По методам установления различают нормативы научно-обоснованные, расчетно-аналитические, экспериментальные, аналитически-исследовательские, отчетно-статистические. Сущность научно-обоснованных норм заключается в их соответствии оптимальным значениям затрат ресурсов для конкретных условий производства с учетом действующей системы ограничений.

7) По форме выражения своих значений различают табличные, графические и аналитические нормативы. Табличные и графические нормативы используют обычно при установлении расчетно-аналитических и других норм ручным способом. Аналитические выражают-

ся, как правило, в виде эмпирических зависимостей и применяются при установлении норм с помощью компьютерной техники. Они дают возможность существенно уменьшить исходную нормативную информацию и потому получают в последнее время все большее распространение на предприятиях. Аналитические нормативы служат базой внедрения автоматизированных систем плановых расчетов.

8) По степени детализации нормативы подразделяются на индивидуальные и групповые, дифференцированные и укрупненные, частные и общие, специфицированные и сводные. Индивидуальные, частные и дифференцированные нормы разрабатываются применительно к конкретным материалам, изделиям и процессам. Групповые, общие и укрупненные нормы устанавливаются на однородные работы или однотипные процессы без детализированных расчетов отдельных элементов. Чем выше степень укрупнения, тем ниже точность норм. Поэтому необходимо более широко использовать при планировании дифференцированные нормативы и нормы, учитывающие величину расхода ресурсов на конкретные процессы, обусловленные действующими методами их выполнения.

9) По численным значениям нормы могут быть оптимальные, допустимые, максимальные, минимальные, средние. Использование в процессе планирования более точных исходных норм (оптимальных или средних величин), позволяет приблизить расчетные (плановые) показатели к фактическим значениям (реальным), или уменьшить степень их отклонения при внутрифирменном планировании различных видов деятельности.

10) По целевому назначению нормативы бывают расходные и технические, оценочные и технико-экономические, оперативно-производственные и календарно-плановые. Расходные нормы определяют величину затрат ресурсов, оценочные - эффективность их использования, оперативные - продолжительность и порядок движения ресурсов в процессе производства продукции.

Рассмотренные десять основных признаков классификации норм позволяют объединить в единую систему все существующие нормативы и нормы. Единство и целостность системы планово-экономических нормативов является основой свободных рыночных отношений. Именно действующие нормативы расходования различных производственных ресурсов должны главным образом определять в условиях рынка тот экономический интерес предприятий и их конечный результат, который позволяет правильно планировать виды и объемы выпускаемой продукции, а также допустимый расход ресурсов и величину получаемых доходов.

Состав календарно-плановых нормативов и их назначение на предприятии во многом определяются типом производства, видом выпускаемой продукции, характером выполняемых технологических процессов и многими иными факторами, которые необходимо учитывать не только в ходе внутрипроизводственного планирования, но и при разработке самих нормативов. В условиях рыночных отношений предприятий значительно расширяется сфера применения системы научно обоснованных планово-экономических норм и нормативов.

В мировой практике существуют два основных пути достижения равновесия производства и потребления конкретного товара. Первый - через механизм рационирования, заключающийся в составлении равновесного плана на основе прогрессивных норм потребления ресурсов.

Второй - через действие закона спроса и предложения в условиях свободного рынка. В этом случае необходимо учитывать при разработке планов не только объемы спроса и предложения, но и величины рыночных цен и себестоимости продукции, так как в конкретный момент времени рынок требует от производителя снижения издержек и экономии ресурсов за счет лучшей технологии и организации производства.

В условиях рынка главными конечными результатами являются финансовые показатели, определяющие общую сумму прибыли или дохода предприятия. На величину конечных финансовых результатов воздействуют многие производственные, трудовые, социальные, экономические и другие промежуточные показатели. При наличии четкого взаимодействия между исходными, промежуточными и конечными результатами в планово-производственной деятельности предприятий можно говорить о существующих механизмах, явлениях и процессах.

Система планово-экономических нормативов, применяемая на предприятии в условиях рыночных отношений, должна создаваться и функционировать на основе соблюдения следующих основных положений и требований:

- наличия комплексного подхода к формированию нормативной базы для обеспечения сбалансированного планирования показателей производственно-экономической, социально-трудовой и хозяйственно-финансовой деятельности предприятия;
- систематического обновления и обеспечения высокой степени прогрессивности нормативов на основе своевременного отражения в них процессов развития техники, технологии и организации производства;
- обеспечения прогрессивности, сопоставимости и равной напряженности нормативов, формируемых на различных уровнях планирования и в разных подразделениях предприятия;
- применения автоматизированной системы разработки, накопления, и обновления нормативов использования производственных ресурсов;
- стимулирования различных категорий персонала предприятия за эффективное использование производственных ресурсов.

ВЫВОДЫ

Формирование системы нормативов должно осуществляться в соответствии с достигнутым уровнем развития рыночных отношений одновременно с полным использованием техники, передовой технологии, прогрессивной организации производства и требуемой квалификации персонала. При этом ограниченность материальных и трудовых ресурсов на рынке определяет область допустимых значений нормативов затрат ресурсов, а также оптимальные величины их расходования при существующей степени ограничений. На государственных и муниципальных предприятиях могут быть использованы как свободные либо расчетные рыночные показатели, так и утверждаемые либо обязательные планы-заказы или государственные (муниципальные) заказы на производство важнейших видов продукции и выполнение работ.

ЛИТЕРАТУРА

1. Галіцин В.К., Суслов О.П., Сиваш В.В. Спеціалізація підприємств і ефективне використання устаткування // Економіка промисловості, 2002. №2(16).- С.102-107.

2. Цигилюк І.І., Кропельницька С.О., Білий М.М. Аналіз ефективності використання виробничих потужностей та основних виробничих фондів у підприємницькій діяльності //Актуальні проблеми економіки, 2004. - №5(35).- С.110-120.

3. Головина О.Д. Значение эффективности производства в условиях рынка и подходы к ее определению // Менеджмент: теория и практика, 2003. - №1-2. – С.203-215. (78)

4. Алымов В.А., Денисова М.Ю. Роль основных фондов в преодолении кризисных явлений в экономике градообразующих предприятий шахтерских городов //Город, регион, государство: проблемы распределения полномочий /НАН Украины. ИЭПИ. Мамутов В.К. (отв. ред.) и др.- Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2003. – 434с.

5. Драгун Л.Н., Малахова Т.В., Бова О.В. Критерий в проекте системы управления эффективностью производства // Регіональні перспективи, 2001. - №5-6 (18-19). – С.209-211.

УДК 658.015

Симаков К.И.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К СТРАТЕГИЧЕСКОМУ ПЛАНИРОВАНИЮ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Развитие теории и практики менеджмента определило возникновение новых подходов к управлению стратегическим планированием на отечественных предприятиях. Стратегическое планирование - это одна из функций управления, которая представляет собой процесс выбора целей организации и путей их достижения и обеспечивает основу для всех управленческих решений, функции организации, мотивации и контроля, ориентированных на выработку стратегических планов. Основная цель стратегического планирования как средства достижения цели – выявить наиболее перспективные направления деятельности предприятия, определяющие его развитие и финансовую устойчивость.

Однако проблема возрастающей роли стратегического планирования на основе выбора и обоснования стратегии и тактики повышения уровня экономики предприятия требует дальнейшего его изучения, что обуславливает актуальность данного исследования.

Исследованию методических и практических проблем экономической устойчивости предприятия связанных с применением различных способов стратегического планирования посвящено немало работ отечественных и зарубежных ученых, которые сходятся во мнении, что именно оно должно определять потенциальные возможности предприятия. Как категория стратегическое планирование представляет собой набор действий и решений, предпринятых руководством к разработке специфических стратегий, предназначенных для достижения своих целей [1, 2, 4, 7, 11].

Исследования зарубежных авторов [3, 5, 6, 8, 9, 10] по данной теме свидетельствуют о многообразии подходов к развитию стратегического планирования. В последнее время в научной литературе предлагается много решений в виде различных схем и моделей стратегических карт, как основы стратегического планирования, таких как модели Р. Каплана, Д. Нортон, Л. Мейселя, пирамиды деятельности компании К. Мак-Найра, Р. Линча, К. Кросса, модель К. Адамса и П. Робертса и др. В этой связи формирование современной концепции планирования с точки зрения долгосрочной перспективы и учета зарубежного опыта является актуальной научно – практической задачей для современных отечественных предприятий.

Целью статьи является исследование сущности стратегического планирования и формирование новых подходов к его осуществлению в деятельности современного предприятия.

Предпосылкой формирования стратегического управления является переход от текущего внутрифирменного планирования к долгосрочному, а затем и стратегическому планированию, что вызвано ускорением темпов инновационного и социально- экономического развития, усилением элементов неопределенности и непредсказуемости во внешних отношениях. Необходимо отметить, что в настоящее время для украинских предприятий стратегическое планирование становится все более актуальным в связи с их развитием и вступлением в жесткую конкуренцию, как между собой, так и с иностранными фирмами и предприятиями.

Для исследования роли стратегического планирования в деятельности современного предприятия следует, прежде всего, определить направление его использования в практической деятельности предприятия.

Под стратегическим планированием в современных рыночных условиях понимается процесс разработки и сбалансированности между целями и возможностями предприятия, что является составной частью понятия «стратегического управления» и интерес, к которому на наш взгляд обусловлен, прежде всего, следующими факторами:

- любая организация (предприятие) является открытой системой, успех которой во многом зависит от постоянно меняющихся условий внешней среды;

- стратегическое планирование позволяет адекватным образом отреагировать на факторы неопределенности, присущей внешней среде;

- система управления организации (предприятия) реагирует на воздействие внешней среды.

Формирование стратегии развития предприятия соответствующей быстро изменяющимся внешним условиям является, по нашему мнению, важнейшим направлением деятельности современных предприятий при этом можно выделить такие основные задачи разработки стратегического плана:

1. Анализ состояния, в котором находится предприятие в текущем периоде.
2. Определение основных целей и задач развития предприятия с точки зрения эффективного использования капитала и инвестиций.
3. Определение стратегии концентрации ресурсов предприятия для решения основных целей и задач его развития.

Вышеперечисленные задачи предопределяют логическую последовательность разработки стратегического плана предприятия в целом. Процесс стратегического планирования можно представить в виде схемы (рис.1), в среде которого выделяются следующие основные факторы, определяющего его: экономические, технологические, социальные, конкурентные, политические, рыночные.

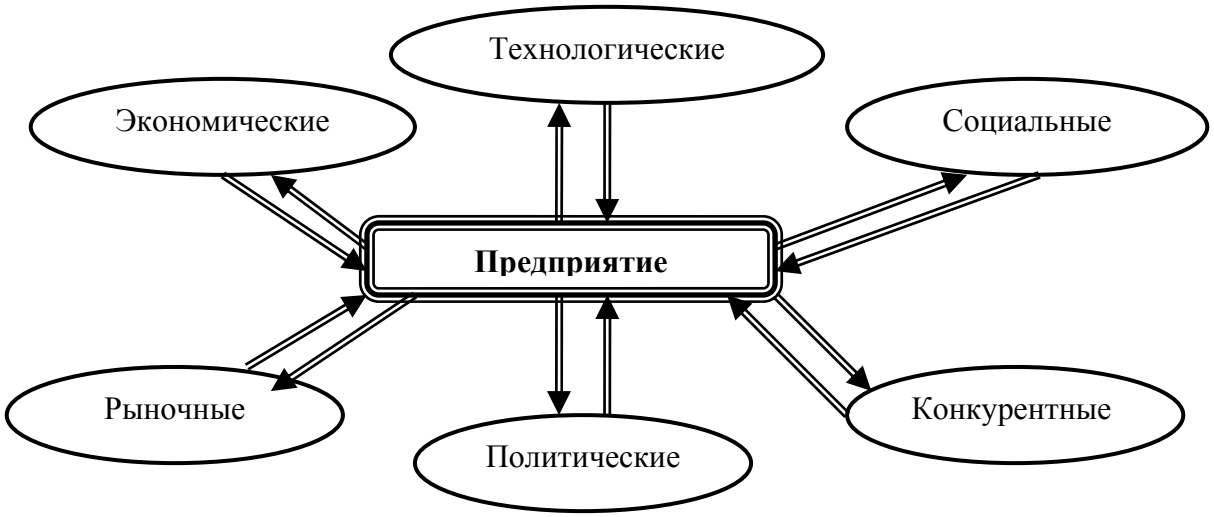


Рис.1. Процесс стратегического планирования

Стратегический план необходимо рассматривать как программу, направляющую деятельность предприятия в течение продолжительного периода времени (оптимальным сроком на наш взгляд – это 5 лет), с учетом корректировок в связи с постоянно меняющейся конъюктурой рынка и социальной обстановкой в государстве.

При этом главным плановым решением является выбор целей предприятия, то есть миссии и конкретных целей, которые обеспечивают их реализацию. Миссия предприятия - это его главная общая цель, суть существования предприятия. Значение миссии состоит в том, что она выступает для руководства как основа, ориентир для принятия всех следующих решений. Поскольку предприятие - это открытая система и существует благодаря тому, что

удовлетворяет потребности своих потребителей, то и миссия его должна отражать удовлетворение потребностей.

В основу разработки стратегического плана ложится анализ перспектив развития предприятия при определенных предположениях об изменениях внешней среды, в которой оно функционирует. На основе анализа целей предприятия формируются направления развития производственно-хозяйственной деятельности, определяются его бизнес – процессы и выбирается стратегия достижения целей. В рамках стратегического планирования решаются вопросы о том, какие новые направления следуют развивать, а какие – ликвидировать.

Обычно процесс планирования проходит в четыре этапа:

- разработка общих целей;
- определение конкретных целей и задач с разбивкой на сравнительно короткий период времени;
- определение средств их достижения;
- контроль выполнения поставленных целей и задач.

При этом можно выделить четыре основных вида управленческой деятельности в рамках процесса стратегического планирования: распределение всех видов ресурсов, адаптация к внешней и внутренней среде, стратегическое предвидение.

При составлении стратегического плана необходимо постоянно заниматься анализом информации о предприятиях конкурентах, состоянии на мировом рынке, и разрабатывать таким образом, чтобы сохранялись его целостность и гибкость в течении длительного периода времени.

Содержательным результатом стратегического планирования являются изменения в таких направлениях как создание новых рынков, диверсификация производства, проектирование и создание новых мощностей, ликвидация нерентабельных производств, создание новых машин и оборудования, реорганизация и перераспределение полномочий и ответственности. Для того, чтобы предприятие было эффективным в долгосрочном аспекте, указанные изменения должны быть запланированной реакцией на ожидаемое в будущем развитие мировой экономики.

Стратегическое планирование само по себе не гарантирует успеха, и предприятие создающее свой стратегический план, должно предусмотреть мероприятия, касающиеся организации, мотивации и контроля. Знание того, чего предприятие хочет достичь, помогает уточнить наиболее подходящие средства достижения. Принимая обоснованные плановые решения, руководство снижает риск принятия неправильного решения из-за недостоверной информации о возможностях предприятия или о внешней ситуации. Следовательно, планирование это основа создания единства общей цели внутри предприятия.

«Без стройного и исчерпывающего описания стратегии ни один руководитель не может соответствующим образом изложить ее своим коллегам и сотрудникам. Без всеобщего понимания стратегии никто не в состоянии создать стратегическое соответствие. А без стратегического соответствия невозможно реализовать долговременные планы в изменившейся среде глобальной конкуренции, дерегулирования, суверенитета клиента, передовых технологий и конкурентного преимущества, которое дают нематериальные активы, главным образом человеческий и информационный капитал» так определили основоположники сбалансированной системы показателей и стратегических карт Р. Каплан, Д. Нортон [6, с. 12].

Сбалансированная система показателей и на ее основе создание стратегических карт как раз и предлагает такую структуру для описания стратегий развития предприятия на перспективу.

«Использование нефинансовых показателей для описания деятельности компании нельзя назвать чем-то совершенно новым. Можно припомнить множество ныне забытых показателей предназначенных для характеристики деятельности предпринимательских структур и учреждений государственного сектора. Отличие состоит в том, что стратегические карты содержат систему тщательно отобранных показателей (немногочисленных, но достаточных для выполнения контрольных функций) и, что эта система показателей используется для реализации и пропаганды согласованной концепции стратегического развития компании. По смыслу своего названия стратегическая карта представляет собой инструмент достижения оптимальной сбалансированности множества различных экономических факторов. Достижение такой сбалансированности и является стратегической целью компании» [9, с. 22].

Ярким положительным примером применения стратегического планирования на предприятиях Украины является ЗАО «НКМЗ», развитие которого прошло по таким направлениям:

- реорганизация организационной структуры;
- создание центров прибыли;
- диверсификация;
- правовые формы (образование акционерного общества);
- связи предприятия;
- стиль управления (лидерство).

Стратегия предприятия ЗАО «НКМЗ» изначально была связана с перестройкой его оргструктуры, когда с применением в 1998 г. дивизиональной структуры управления предприятием было выделено пять центров прибыли – производств, затем диверсификация производства. В 2006г. снова перестройка производства, но уже по новой специализации технологического цикла изготовления оборудования: выделение таких производств как валки и энергетическое оборудования, а также металлоконструкций. В 2007г. предприятие идет дальше в своем стратегическом развитии: применяет стратегию, основанную на сбалансированной системе показателей, и строит стратегические карты деятельности предприятия и производств, что позволило акционерному обществу достичь высоких показателей в своей деятельности.

Применение стратегических карт на уровне предприятия (производств) в рамках стратегии предприятия ЗАО «НКМЗ» позволило обеспечить эффективное развитие производства и создать долгосрочный потенциал прибыльности завода и выйти на новые рубежи своего инновационного развития. Ориентация на мировой опыт и международные стандарты, высокий профессионализм и мастерство работников предприятия обеспечивает фирменной продукции НКМЗ предпочтение и заинтересованный спрос у промышленников нашей страны, а также ближнего и дальнего зарубежья.

Подтверждением высокого уровня и дальнейшего повышения престижа марки ЗАО «НКМЗ» в прошедшем году стал диплом «За профессиональную презентацию продукции и услуг» на проходившей в Москве международной выставке «Метал Экспо–2007», где предприятие стало лауреатом за реконструкцию толстолистового стана 3000 на Алчевском металлургическом комбинате, а также победа на XII Национальном конкурсе качества и получение сертификата Европейского фонда управления качеством «Признание совершенства в Европе – пять звезд».

Прошедший год ознаменовался для ЗАО «НКМЗ» вступившим в силу крупнейшим в истории предприятия контрактом на реконструкцию стана 2500 горячей прокатки Магнитогорского металлургического комбината. Для Магнитки также было отгружено свыше тысячи тонн современного, в том числе уникального оборудования для реконструкции непрерывного широкополосного стана 2000 горячей прокатки. Два гидравлических ковочных пресса усили-

ем 7000 тс и 8000 тс были изготовлены для Кореи, машины непрерывного литья заготовок – Новолипецкому металлургическому комбинату. Для ОАО «Верхнеуральская руда», Россия, отправлены две шахтно-подъемных машины, а в Кривой Рог Южному ГОКу – два ленточных конвейера ЛК-9. Продолжается плодотворное сотрудничество с деловыми партнерами из Китая, Франции, Италии, Словакии, Польши и другими представителями дальнего и ближнего зарубежья, а также отечественными потребителями машиностроительной продукции из Мариуполя, Запорожья и других промышленных центров страны.

Закономерным итогом приложенных новокраматорцами в течение 2007г. усилий стало преодоление рубежа в 2 млрд.грн. по поступлению денежных средств, а также рост по сравнению с 2006г. основных технико-экономических показателей, характеризующих работу предприятия: объема продаж–на 49,9%, изготовления товарной продукции–на 23,9 %, в том числе, на экспорт – на 57,2%, из него в дальнее зарубежье – на 53,3%.

ВЫВОДЫ

Исследование подходов, основанных на современных концепциях, показывает, что стратегическое планирование на отечественных предприятиях находится на стадии своего развития. Это обусловлено тем, что руководители предприятий не вполне осознали решающую роль стратегического планирования в достижении целей и эффективности развития предприятий в новых рыночных условиях. Планирование, основанное на применение стратегических карт на базе сбалансированной системы показателей, приобретает решающее значение в деятельности современного предприятия. Практическое его применение в ЗАО «НКМЗ» показывает, что оно оправдано. Таким образом, очевидно, что использование определенных методов и новых подходов формирования стратегии предприятия на такой основе позволит предопределять перспективы развития и других предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ансофф И. Стратегическое управление: Пер. с англ. / Научная редакция и автор предисловия Л.И. Евенко. – Москва: Экономика, 1989. – 519 с.

2. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем. Серия «Учебники и учебные пособия». Ростов – на – Дону: «Феникс», 1998. – 512 с.

3. Браун М.Г. Сбалансированная система показателей: на маршруте внедрения / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 226 с.

4. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник. / О.С. Виханский, А.И. Наумов.- 3-е изд. - М.: - Экономистъ, 2003. - 528 с.

5. Каплан Р.С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. –2 – е изд., испр. и доп. / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп - Бизнес», 2003. – 320 с.

6. Каплан Р.С. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты: Пер. с англ. / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. – М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2005. – 512 с.

7. Мескон М.Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М.Х Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2004. – 720 с.

8. Ольве Н.Г. Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей: Пер. с англ. / Н.-Г. Ольве, Ж. Рой, М. Ветер. - М.: Издательский дом "Вильнюс" , 2004. – 304с.

9. Ольве Н.Г. Сбалансированная система показателей. Практическое руководство по использованию: Пер. с англ. / Н.-Г. Ольве, Ж. Рой, М. Ветер. - М.: Издательский дом "Вильямс", 2006. – 304с.

10. Рамперсад Х. Универсальная система показателей: Как достигать результатов, сохраняя целосность / Пер. С англ.. – 3 – е изд. – М.: Альпина Бізнес Букс, 2006. – 352 с.

11. Ржехин В.М. Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала. Пошаговая инструкция / В.М. Ржехин, Д.А. Алеканд, Н.В. Коваленко. - М.: Вершина, 2007. – 224 с.

УДК 331.101.3

Смирнова И.И.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ДИАГНОСТИКИ СОСТОЯНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Диагностика состояния мотивации остается на сегодня одной из сложных проблем в практической деятельности предприятия. В науке понятие мотивации имеет достаточно большое количество определений из-за различных подходов к ее содержанию, в связи с этим оценить эффективное воздействие методов и способов мотивации на персонал является одной из главных задач в практике управления персоналом. Сложность решения такой задачи заключается в том, что основные элементы, закономерности и связи в мотивационной системе не могут быть выражены полно математической зависимостью или экономическими показателями, и требует дополнительно углубленного анализа и изучения потребностей и ценностных ориентаций, мотивирующих работников на эффективный труд. Решение такой проблемы предполагает использование диагностики на основе применения комплекса методов анализа и социологического исследования для получения более достоверных результатов исследования.

Диагностику мотивации на основе применения тестовых методик предлагают многие исследователи [1-4]. Так например, еще в 1959 г. одним из средств диагностики мотивационной сферы личности была предложена методика А. Эдвардса “Список личностных предпочтений”, включающей процедуру попарных сравнений, не так часто используемых при изучении мотивационной сферы. Опросник А. Эдвардса — средство диагностики преимущественно явных проявлений потребности в той или иной “теме” взаимодействий. В. Травин, М. Магура, М. Курбатова предлагают анализировать уже сложившиеся подходы к управлению мотивацией подчиненных на основе заполнения работниками так называемых рабочих тетрадей, состоящих из тестов, анкет. В. Шаховой и С. Шапиро разработали анкеты для исследования мотивации труда работников на предприятиях по содержательным и процессуальным теориям мотивации. Разработанная К. Замфир методика “Структура мотивации трудовой деятельности”, включает исследование трех компонентов: внутренней мотивации, внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации. А методика “Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности”, разработанная Т. Бадоевым, направлена на изучение удовлетворенности трудом.

Несмотря на то, что в настоящее время известно достаточно большое количество разных методик по оценке мотивации, однако необходимо отметить, что в основном все они основаны на методах социологического исследования, но для более глубокого анализа требуется комплексный подход в проведении диагностики, включающей и экономические методы.

Целью статьи является определение порядка проведения диагностики состояния мотивации труда персонала, что дает возможность оценить используемые мотивационные методы, иерархию в системе ценностных ориентаций работника, уровень удовлетворенности качеством трудовой жизни.

По значимости исследование состояния мотивации на основе проведения диагностики можно отнести к проблеме, решение которой позволит определить наиболее эффективную структуру мотивационной системы на предприятии. Важность диагностики трудовой мотивации заключается, во-первых, в более глубоком понимании сущности мотивации труда, определении прошлых и будущих тенденций изменений ее уровня и содержания. Во-вторых, особое значение в эффективной деятельности предприятия выполняет именно мотивационная система, так как она отражает взаимосвязь между целями предприятия, интересами собственников, руководителей и персонала, а значит должна постоянно корректироваться или

изменяться в соответствии с новыми направлениями развития предприятия, ситуацией на внешнем рынке и другими факторами. Своевременно реагировать на изменения внутренних и внешних факторов позволит применение диагностики мотивации труда персонала на предприятии. Регулярная диагностика мотивационной системы управления позволит руководителю реагировать и вовремя принимать необходимые решения для коррекции систем мотивации, с целью повышения эффективности работы персонала и деятельности предприятия в целом.

Если рассматривать диагностику мотивации персонала в социально-психологическом аспекте, то, прежде всего - это изучение социально-трудовых отношений на предприятии, основных факторов трудовой мотивации, резервов совершенствования деятельности и т.п. С экономической точки зрения - это определение конкурентоспособности предприятия в трудовой сфере, эффективности функционирования системы управления трудовыми ресурсами, мотивацией, выявление факторов в повышении эффективности и прибыльности предприятия.

Диагностика мотивации персонала, проводимая в соответствии с целями предприятия, предполагает изучение состояния, используемых методов и средств мотивации, выявление преимуществ и недостатков, а также разработку рекомендаций по совершенствованию.

На наш взгляд, чтобы диагностика мотивационной деятельности была наиболее эффективной, необходимо придерживаться следующих условий:

- установление конкретных и четких основных целей проведения диагностики;
- определение критериев оценки мотивационной системы с целью обеспечения объективности диагностики;
- предоставление полной достоверной информации о результатах деятельности персонала;
- сопоставление результатов трудовой деятельности с воздействием мотивации на персонал предприятия;
- проведение оценки мотивационной системы предприятия на стыке производственно-экономических, поведенческих и личностных характеристик;
- разработка и применение компьютерных программ по диагностике мотивационной системы предприятия.

Диагностика позволяет определить действенность или же проблемность мотивационной системы в управлении персоналом, выяснить, насколько система в целом и каждый отдельный элемент оказывает мотивационное воздействие на конкретного работника, а также определить иерархию в системе ценностных ориентаций работника и уровень удовлетворенности качеством трудовой жизни.

Диагностику мотивационной системы управления на предприятии предлагается проводить по следующим этапам, представленных на рис. 1.

На первом этапе процесс диагностики состояния мотивации персонала должен начинаться с постановки проблемы, включающей изучение информации о предприятии, и определение целей и задач самой мотивационной системы. В зависимости от степени развития, стратегических и оперативных целей предприятия необходима постоянная корректировка формулировки целей и задач мотивационной системы. Другими словами, в каждый определенный момент времени, должно быть четкое понимание того, какую мотивационную политику нужно проводить.

В ходе постановки проблемы исследования мотивационной системы предприятия рассматриваются:

- стратегия предприятия, проводимая в области мотивации;
- мотивирующие и демотивирующие факторы;
- используемые методы мотивации;
- соответствие мотивационной направленности миссии и стратегическим целям предприятия.

Рис. 1. Этапы проведения диагностики мотивационной системы

Следующим этапом является разработка общего плана исследования состояния мотивационной системы, выбор подходов и методов, с помощью которых проводится непосредственно диагностика. Необходимо отметить**,** что главным условием успешного проведения диагностики является разработка плана проведения диагностики с учетом специфики предприятия (отраслевая принадлежность, размеры предприятия, организационная структура и т.д.). Наиболее распространенные методы сбора информации для проведения диагностики состояния мотивации персонала на предприятии является анализ результатов трудовой деятельности, анкетирование, тестирование, интервью, эксперимент, наблюдение, анализ действующей документации, статистические методы.

Необходимо учитывать, что каждый из методов проведения диагностики имеет свои положительные и отрицательные моменты. На выбор того или иного метода влияют факторы, основными из которых являются следующие:

– цели и задачи исследования;

– сущность и сложность поставленной проблемы;

– необходимая полнота и достоверность исходной информации для проведения определенного метода;

– сроки выполнения исследования;

– допустимые затраты на проведение диагностики.

В качестве основного и наиболее часто используемого метода проведения диагностики является опрос. При его проведении, необходимо: во-первых, спланировать и разработать вопросник, во-вторых, обратиться устно (интервью) или письменно (анкетирование, тести-

рование) к определенной группе работников. Опрос имеет ряд достоинств в сравнении с другими методами: быстрое получение информации и относительно небольшие финансовые затраты. Однако такой метод может содержать как сознательные, так и непреднамеренные искажения информации. Поэтому опрос желательно сочетать с другими методами исследования мотивации.

Определив план и методы исследования состояния мотивационной системы, проводится непосредственно диагностика:

– изучение распорядительных, нормативных и организационных документов предприятия: приказов, положений, распоряжений, инструкций, а также финансовой отчетности, баланса трудовых ресурсов и т.п.;

– проведение анализа затрат на мотивацию персонала;

– определение качественного и количественного состава респондентов в соответствии с целями и задачами проведения исследования трудовой мотивации для выявления общих тенденций и особенностей мотивации отдельных групп персонала;

– проведение исследования в соответствие с выбранной методикой.

Следующим этапом методики, довольно таки значимым и сложным, является обработка и анализ полученных данных в ходе проведения диагностики, а именно систематизация полученных данных и предоставление обработанных результатов в доступной форме по определенным критериям и направлениям.

Заключающим этапом в процессе диагностики является формирование выводов о действенности мотивационной системы на основе выявленных преимуществ и недостатков, определение соответствия мотивационной политики целям, стратегии предприятия, затрат на мотивацию конечным результатам работы, а также разработка рекомендаций по совершенствованию. Немаловажным фактором в проведении диагностики является оперативное доведение до работников информации и мнение руководства по итогам исследования с целью определения основных факторов и резервов для разработки направлений дальнейшего развития мотивационной системы управления.

ВЫВОДЫ

Предложен порядок проведения диагностики мотивационной системы на основе использования комплекса методов анализа и социологического исследования, позволяющий оценить используемые методы и средства мотивации, иерархию в системе ценностных ориентаций работника и уровень удовлетворенности качеством трудовой жизни, преимущества и недостатки системы в целом и каждого отдельного элемента.

Результаты диагностики состояния мотивации труда персонала на предприятии, в соответствии с предлагаемым порядком проведения, позволят своевременно принимать управленческие решения по улучшению мотивационной деятельности, определить методическую основу для формирования действенной мотивационной системы, выявить последовательность и конкретные направления по усилению мотивационного воздействия на работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Edwards A. Edwards Personal Preference Schedule. Manual. N.Y., 1976.

2. Травин В.В Мотивационный менеджмент: Модуль III: Учеб.-практич. пособие. / В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова.– М.: Дело, 2004. – 96 с.

3. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие. / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - М.: ООО "Вершина", 2003. – 224 с.

4. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала: Учебно-практическое пособие. / И.В. Мишурова, П.В. Кутелёв. – изд. 2-е, испр. и доп. – М.: ИКЦ "МарТ"; Ростов н/Д: Издательский Центр "МарТ", 2004. – 240 с.

УДК 332.132 (477)

Сторонянська І.З.

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ σ-КОНВЕРГЕНЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

В Україні, починаючи із 2000 року, наявна стійка позитивна динаміка економічного розвитку, який характеризується одночасним протіканням двох взаємообумовлених процесів – посилення внутрідержавної економічної інтегрованості одночасно із зростанням нерівномірності територіального соціально-економічного розвитку в державі. Зазначене визначає необхідність сильної та виваженої державної регіональної політики, спрямованої на регулювання темпів розвитку економіки окремих регіонів України. Реалізація такої політики повинна відбуватись на науково обґрунтованій основі. Однак, сьогодні не вироблено однозначної відповіді на питання – як зростання темпів розвитку в країні впливає на динаміку міжрегіональних диспропорцій та навпаки?

Особливу увагу розв'язанню даної проблеми приділяють науковці та практики ЄС, оскільки однією з основних цілей цього інтеграційного об'єднання є вирівнювання рівнів регіонального розвитку (з метою його ефективного функціонування). Однак, наскільки реальним є підвищення темпів росту нових членів ЄС для досягнення хоча б середнього по ЄС рівня розвитку, залишається невідомим.

Сучасна економічна наука представляє два абсолютно протилежні погляди на результати процесу економічного розвитку регіонів в умовах нерегульованого ринку. Неокласики (Р. Барро, Х. Сала-і-Мартін, Д. Ква, Дж. Бортс, Дж. Стейн) кінцевий результат вбачають у конвергенції (зближенні) у рівнях доходів та темпах розвитку регіонів, а прихильники теорії кумулятивної причинності та нової економічної географії (Дж. Фрідман, П. Кругман, М. Фуджіта, П. Мартін, Дж. Оттавіано) «пророкують» дивергенцію (розходження) регіонів за даними показниками.

Мета дослідження – проаналізувати та оцінити процеси σ-конвергенції/дивергенції у розвитку українських регіонів, оскільки проблема конвергенції/дивергенції є не менш важливою для внутрідержавного простору України (диспропорції економічного та соціального розвитку в Україні за рядом показників перевищують диспропорції в ЄС).

Існує дві взаємопов'язані, але не ідентичні концепції конвергенції, які обумовлюють різні ефекти економічної політики - σ-конвергенція і β-конвергенція. Перша передбачає скорочення міжрегіональної диференціації показників ВРП на одну особу чи інших показників доходів. Друга передбачає прискорений розвиток бідніших регіонів, який призводить до поступового згладжування міжрегіональних асиметрій.

Дані концепції не є еквівалентними оскільки *β*-конвергенція вказує на існування стійкої (довготривалої) тенденції до зближення рівнів економічного розвитку, натомість випадкові шоки можуть призводити до короткострокових міжрегіональних сходжень і, як наслідок, σ-конвергенції.

Дослідження динаміки міжрегіональної нерівномірності потребує зведення різноманіття регіональних показників до декількох ключових показників, динаміка яких зручна для інтерпретації. Для перевірки наявності σ-конвергенції ВДВ[1] на одну особу протягом 1996-2006 років було обрано наступні показники диференціації: [2]

[1] Для аналізу диференціації економічного розвитку країн чи регіонів в економічній літературі найчастіше використовується показник рівня валового національного продукту (ВНП) чи валового регіонального продукту (ВРП), як найбільш репрезентативний показник економічного розвитку країни чи регіону. Показник валової доданої вартості (ВДВ) розрахований в розрізі регіонів використовується нами, як такий, що дає можливість зіставляти рівні розвитку регіонів, динаміку посилення диспропорційності тощо, оскільки рівень ВРП офіційна

– зважений коефіцієнт варіації (CV). Дж. Уільямсон для оцінки масштабів міжрегіональної економічної нерівномірності запропонував використовувати показник зваженого коефіцієнта варіації:

$$CV = \frac{\sqrt{\sum_i (y_i - y)^2 \frac{P_i}{P}}}{y}, \quad (1)$$

де y_i – ВРП на одну особу в регіоні і,

y – середньозважене по країні значення ВРП на одну особу,

P_i – населення регіону і,

P – населення країни в цілому;

– коефіцієнт Джині (Gini). Індекс Джині розраховується як:

$$G = \left(\frac{1}{y}\right) \frac{1}{n(n-1)} \sum_i^n \sum_j^n \left| y_i - y_j \right|, \quad (2)$$

де y_i та y_j - показники валової доданої вартості з розрахунку на одну особу регіонів і та j;

n - кількість регіонів;

y - середня по країні валова додана вартість з розрахунку на одну особу.

G змінюється від 0 для повного рівності до 1 для повної розбіжності;

– індекс Тейла (IT). Даний ентропійний індекс нерівності, який заснований на застосуванні до вимірювання нерівності поняття ентропії з теорії інформації, Тейл запропонував у книзі «Economics and Information Theory» («Економіка і теорія інформації»). Індекс Тейла визначається за формулою:

$$IT = \sum_{i=1}^{I} \frac{Y_i}{Y} \ln \frac{Y_i / P_i}{Y / P}, \quad (3)$$

де Y_i – валовий регіональний продукт (ВРП) або валова додана вартість (ВДВ) регіону i,

Y – сума ВРП чи ВДВ регіонів країни,

P_j – населення регіону j,

P – населення країни.

У випадку абсолютного міжрегіонального паритету *IT* приймає мінімальне значення, яке дорівнює нулю. Із збільшенням розмаху міжрегіональної асиметрії *IT* зростає. Особливістю індексу Тейла для оцінювання міжрегіональної економічної асиметрії є його незалежність від масштабу доходу і абсолютної чисельності населення, а також його відповідність принципу трансфертів Пігу-Дальтона. Незалежність від масштабу доходу і абсолютної чисельності населення означає, що індекс залишиться незмінним, якщо ВДВ або чисельність населення кожного регіону збільшується або зменшується в одну й ту ж кількість разів;

– розмах між максимальним и мінімальним значенням логарифмів ВДВ на одну особу (Range).

статистика почала представляти із 2004 року. Отже, використовуючи показник ВДВ регіону ми можемо будувати довші часові ряди.

[2] Вибірка показників зроблена на основі опрацювання: [1-5]

Оцінка за наведеними показниками дозволяє визначити, чи мають регіональні диспропорції тенденцію до скорочення, чи навпаки - з часом поглиблюються. У публікаціях з питань регіонального розвитку розглядаються такі гіпотези з даного приводу:

– Гіпотеза сильної конвергенції. Згідно з цією гіпотезою, незважаючи на вихідні умови розвитку регіонів, результатом усунення обмежень щодо розповсюдження та впровадження технологічних перетворень буде вирівнювання рівнів доходів та коефіцієнту продуктивності праці.

– Гіпотеза слабкої конвергенції передбачає, що різниця між показником продуктивності та рівнем доходів не може бути пояснена виключно технологічними відмінностями. Причиною також є цінова диспропорція при розподілі показників ефективності, що пояснюється наявністю субсидій, торговельних обмежень, протекціонізмом в промисловому секторі тощо. Крім того, регіональне вирівнювання вимагає відносної однорідності регіонів з точки зору природно-ресурсного потенціалу, складу населення, географічних особливостей місцевості, політичного та правового середовища, а також необмеженої мобільності факторів виробництва на території країни, здорової конкуренції, постійного ефекту масштабу та відсутності зовнішніх ефектів.

– Гіпотеза сильної дивергенції. Згідно з цією гіпотезою диспропорції в регіональному розвитку залежать від вихідних рівнів доходів та наявного природно-ресурсного потенціалу, збільшення ефекту масштабу в деяких регіонах порівняно з іншими регіонами держави та обмеженої мобільності факторів виробництва.

– Гіпотеза слабкої дивергенції припускає, що досягнення певного мінімального «порога» економічного розвитку перешкоджає вирівнюванню соціально-економічного стану окремих регіонів, оскільки регіони, що розвиваються більш динамічно, ніж інші, формують, так званий, «клуб» і досягають вирівнювання серед регіонів цієї групи.

Аналіз динаміки регіональних диспропорцій в Україні, проведений на основі дослідження статистичних даних за викладеною вище методикою, дозволяє чітко простежити посилення дивергенції за усіма показниками протягом усього досліджуваного періоду (1996-2006 роки) (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка регіональних диспропорцій в Україні

Рік	Зважений коефіцієнт варіації CV	Коефіцієнт Джині Gini	Індекс Тейла IT	Max / Min Range
1996	0.205	0,078	3.309	1,15
1997	0.2295	0.081	3,757	1,164
1998	0,2405	0,084	4,106	1,172
1999	0,261	0,089	4,617	1,173
2000	0,2889	0,093	5,159	1,167
2001	0,3062	0,116	7,782	1,176
2002	0,2988	0,119	7,68	1,171
2003	0,3129	0,125	7,954	1,164
2004	0,328	0,127	8,818	1,175
2005	0,3303	0,128	8,429	1,177
2006	0,3308	0,133	8,512	1,179

Вибірка дослідження складає 27 об’єктів (24 області, АР Крим та два міста, що мають спеціальний статус). Найбільш переконливо посилення дивергенції демонструють такі пока-

зники, як розмах між максимальним та мінімальним рівнем розвитку (Range) та індекс Тейла, який зріс у 2,4 рази. Така поведінка індексу Тейла доводить той факт, що вироблений прибуток головним чином концентрується в столиці та інших великих містах, де темпи розвитку значно вищі за будь-який інший регіон.

Решта показників, наведених у табл.1, надають додаткові докази справедливості гіпотези про домінування асиметричного, дивергентного типу регіонального розвитку, який мав місце на тлі загального зростання рівня соціально-економічного розвитку в країні, що підсилив розриви між слабкими і сильними, бідними і багатими регіонами.

Таким чином, ми можемо класифікувати Україну як країну із слабкою, однак прогресивною дивергенцією.

В той же час можна зробити висновок про наявність тенденції у напрямку зниження темпів приросту дивергенції внутрідержавного економічного простору, починаючи із 2001 року, за показниками ВДВ та доходів населення в розрахунку на одну особу (рис.1).

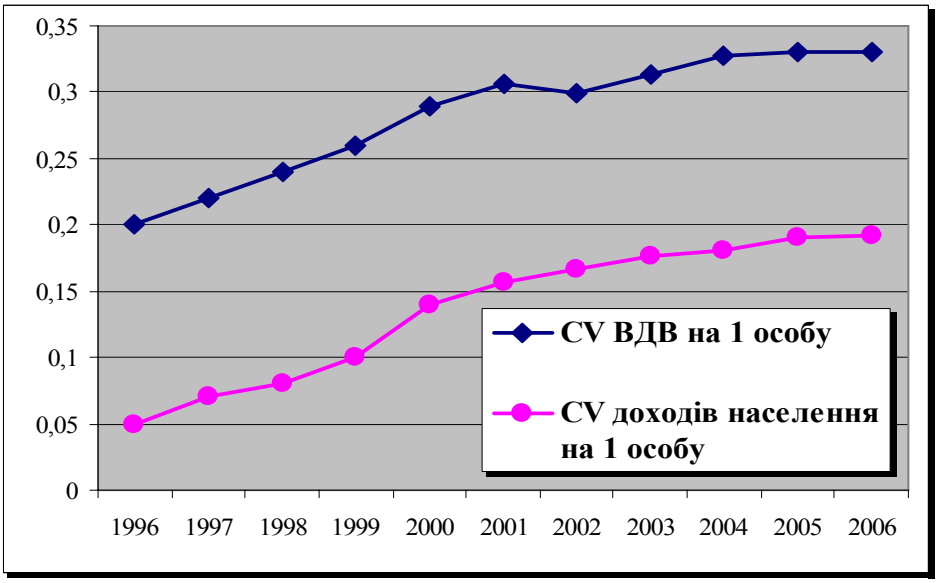


Рис. 1. Співвідношення коефіцієнтів варіації ВДВ регіону та доходів населення в регіоні у розрахунку на 1 особу (1996-2006 рр.)

Поряд із цим, чітко вираженим є переважання коефіцієнта варіації ВДВ над коефіцієнтом варіації доходів населення у регіональному розрізі (див. рис.1). Так, у 1996 році їх співвідношення складало 4:1, а у 2006 році – 2:1. Значно нижча диференціація доходів населення між регіонами України може бути результатом політики уряду як на центральному, так і місцевому рівнях в інвестиційній сфері, покращення ділового клімату, просторової мобільності ринку праці, соціального захисту населення тощо. Хоча, зважаючи на вищі темпи зростання коефіцієнта варіації доходів населення, навряд чи політика українського уряду може бути визначена як успішна.

Говорячи про диференціацію економічного простору країни, автор не має за ідеал рівномірне розміщення по території країни видів діяльності чи галузей виробництва, оскільки їх нерівномірний розподіл є неуникною властивістю будь-якого економічного простору (наслідком територіального поділу праці, концентрації та спеціалізації виробництва, урбанізації населення тощо). Окрім цього, саме не рівномірний, а поляризований розвиток властивий для сучасного етапу еволюції економічного простору.

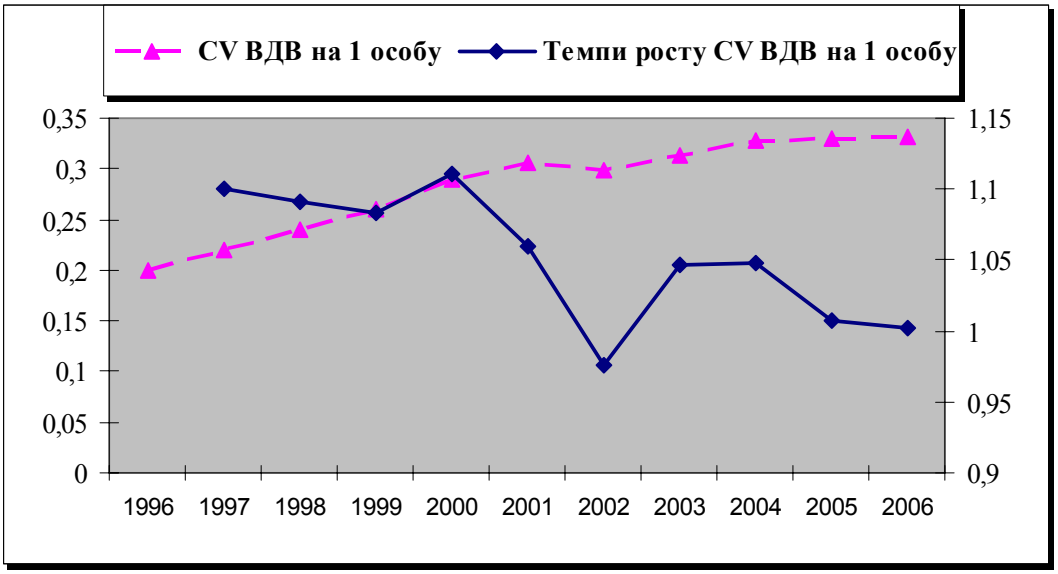


Рис. 2. Динаміка коефіцієнта варіації (CV) ВДВ регіону в розрахунку та темпів його росту за період 1996-2006рр.

ВИСНОВКИ

Отже, результати дослідження свідчать про існування σ-дивергенції показників ВДВ та доходів населення регіонів України в розрахунку на одну особу. Дивергенцію регіонального розвитку в Україні можна класифікувати як слабку, однак прогресивну.

Аналіз σ-конвергенції дозволив виділити два періоди економічної дивергенції українських регіонів: період сильної дивергенції (1996-2000 рр.) та період слабкої дивергенції із наявністю тенденції зниження темпів приросту дивергенції внутрідержавного економічного простору України (2001-2006 рр.).

За умов збереження позитивних тенденцій, які намітились із 2001 року – подальше зменшення темпів зростання міжрегіональної економічної асиметрії в Україні, а надалі і їх можливого перелому у бік зниження рівня міжрегіональної диференціації – особливої актуальності набувають питання поглиблення міжрегіональної інтеграції в Україні та зростання ролі соціально-економічних зв'язків між її регіонами, як основних засобів зближення їх рівнів розвитку. Однак, зазначимо, що зменшення масштабів міжрегіональної асиметрії регіонального розвитку є неможливим без активної державної регіональної політики. При цьому, якщо ціллю регіональної політики загальнодержавного рівня є перехід від дивергентного до конвергентного типу соціально-економічного розвитку регіонів України, то на регіональному рівні влади цільовою функцією є актуалізація власного ресурсного потенціалу та зростання його конкурентоспроможності. Це означає, що питання повинно стояти не у площині розподілу функцій, а у їх оптимізації задля досягнення поставлених завдань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лещенко Л. Регіональний розвиток та міжбюджетні відносини: проблеми та перспективи // Україна: Формування основи для стабільного зростання. Меморандум про економічний розвиток. Том 2 . - Світовий банк: дослідження економік країн світу, 2004. – С.85-110.

2. Мельников Р.М. Анализ динамики межрегионального экономического неравенства: зарубежные подходы и российская практика // Регион: экономика и социология. – 2005. - №4. – С.3-18.

3. Fingleton B. (ed.) (2003) European Regional Growth, Springer, Berlin.

4. Theil H. Economics and information theory. – Amsterdam: 1967. – p.121–123.

5. Williamson J.G. Regional inequality and the process of national development: a description of the patterns // Economic development and cultural change. – 1965, Vol.13, №4. – p.3-45.

УДК 658. 1

Суков Г.С., Іванюта О.В

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ КРАЇНИ І ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасні умови господарювання національних підприємств, що характеризуються високим рівнем нестабільності макроекономічних умов, обумовлюють необхідність проведення інноваційної політики на підприємстві як одного з інструментів стійкого розвитку, спрямованих на забезпечення високого рівня конкурентоспроможності як в межах країни, так і за її межами.

За роки роботи в режимі ринкових відносин, встановлення тісніших контактів із зарубіжними партнерами та замовниками прийшло чітке розуміння того, що забезпечити стійкий попит на устаткування, що виготовляється, можна лише в тому випадку, якщо створювати нову, унікальну техніку та постійно вдосконалювати раніше освоєну продукцію, доводячи її споживацькі властивості та якісні характеристики до рівня світових вимог та стандартів. Якщо підприємство прагне підтримувати свій розвиток та досягти розширення ринків збуту, то воно повинне постійно піклуватися про те, щоб додавати до набору видів діяльності нові та відкидати ті, які вже не відповідають стратегічним цілям та новим орієнтаціям. Саме така націленість на упровадження нового, як зазначає Г.М. Скудар, дає можливість вижити в конкурентній боротьбі [1].

Але, окрім позитивних чинників в результаті інноваційної політики, на підприємстві виділяють також і проблемні області, які розглядаються в різній спеціальній літературі [2, 3, 4]. В теорії інноваційної діяльності підприємства виділено безліч підходів до визначення ризику інвестиційної політики на підприємстві, термінів окупності інвестиційного проекту та ін.

Втім, проведений аналіз особливостей інноваційної діяльності на підприємстві дозволяє стверджувати про відсутність підходу до визначення впливу інноваційної політики держави на інтенсивність розвитку інноваційного менеджменту на підприємствах країни.

Метою даної статті є визначення взаємозв'язку між інноваційно-інвестиційною політикою держави і інноваційними процесами, що протікають на підприємствах.

Характеризуючи рівень підтримки з боку держави інноваційно-інвестиційної діяльності в Україні, можна констатувати наступне.

Станом на 01.01.2005 р. в Україні діяли 11 спеціальних (вільних) економічних зон, в 9 регіонах введено спеціальний режим інвестиційної діяльності території приоритетного розвитку. Режим СЕС та ТПР охоплює 6360 тис.га., або 10,5% території України (СЕЗ – 121 тис. га, або 0,2%, ТПР – 6239 тис.га., або 10,3%). Від початку функціонування СЕЗ та ТПР і до 01.01.2005р. органами управління було затверджено 768 інвестиційних проектів (для СЕЗ цей показник становить 212, для ТПР – 556).

За рахунок реалізації інвестиційних проектів суб′єктами господарювання від початку їх функціонування залучено інвестицій на суму понад 2 млрд.дол. США, (з них іноземних - на суму 609,6 млн.дол. США, що становить 30.5% від загального обсягу інвестицій).

Суб′єктами СЕЗ та ТПР реалізовано товарів, послуг, робіт на суму 49,1 млрд. грн., серед них на експорт – 15,9 млрд. грн. (32,3 % від загального обсягу реалізації).За рахунок реалізації інвестиційних проектів створено 52,1 тис. та збережено 85,5 тис. робочих місць.

Для Донецької області обсяг інвестицій за проектами склав на 03.01. 2007р. 3704665,6 тис. дол.США (кількість проектів становить185). Відчутної динаміки у порівнянні з 2005р не спостерігається (3 006 690,0тис. дол.США за 182 проектами).

Частка Краматорська у цій сумі становить лише 2,45% , або 90813,8 тис. дол.США.

Якщо проаналізувати структуру інвестицій у СЕЗ та ТПР за видами економічної діяльності, то станом на 01.01.2007р. переважна більшість інвестицій спрямована у добувну промисловість (15,6% від загального обсягу), в той час, як машинобудуванню належить лише 5,7 % [5].

Один з показників стану економіки країни є динаміка зміни ВВП, тобто темпи зростання обсягу вироблених товарів та послуг. Звичайно, кожна країна володіє своїм виняткова економічним потенціалом - природними багатствами, накопиченими знаннями, розміром робочої сили, технологіями, виробничими та іншими ресурсами, які завжди обмежені. Обмеженість означає, що суспільство може запропонувати менше ресурсів та можливостей, ніж цього хотіли б люди.

Динаміка ВВП використовується для оцінки загальної ефективності функціонування економіки та, отже, для визначення відносного успіху або неспроможності заходів економічної політики, що проводиться урядом. Для поліпшення показника ВВП необхідна програма, розроблена урядом, направлена на підтримку інноваційної політики на підприємствах. Це обумовлюється підвищенням якості праці на таких підприємствах та, як наслідок, збільшення загальної грошової вартості знов створених товарів та послуг в економіці, що позитивно впливає на рівень ВВП країни.

Існує безліч форм управління інноваціями на самих різних рівнях: від підрозділів підприємства до держави, в цілому покликаної в сучасних умовах здійснювати спеціальну економічну політику. Як і практично всяка інша політика, вона неоднакова в різних країнах, хоча і підлегла одній і тій же меті: стимулюванню інноваційної активності і розвитку науково-технічного потенціалу.

Державна інноваційна політика в розвинених країнах спрямована на створення сприятливого економічного клімату для здійснення інноваційних процесів на підприємствах та є зв'язною ланкою між сферою "чистої" (академічної) науки і задачами виробництва.

В цілому роль держави у області підтримки інновацій можна звести до наступних моментів:

– держава сприяє розвитку науки, зокрема прикладної, і підготовці наукових та інженерних кадрів (основне джерело інноваційних ідей);

– у межах більшості урядових відомств існують різноманітні програми, направлені на підвищення інноваційної активності бізнесу;

– державні замовлення, переважно у формі контрактів, на проведення НДДКР забезпечують початковий попит на багато новин, які потім знаходять широке застосування в економіці країни;

– фіскальні та інші елементи державного регулювання формують стимулюючу дію зовнішнього середовища, які обумовлюють ефективність і необхідність інноваційних рішень окремих фірм;

– держава виступає у ролі посередника у справі організації ефективної взаємодії академічної та прикладної науки, стимулює кооперацію у області НДДКР промислових корпорацій і університетів.

Науково-технічний прогрес, визнаний у всьому світі як найважливіший чинник економічного розвитку, все частіше і в західній, і у вітчизняній літературі також зв'язується з поняттям інноваційного процесу. Це, як справедливо відзначив американський економіст Джеймс Брайт, єдиний у своєму роді процес, об'єднуючий науку, техніку, економіку, підприємництво і управління. Він полягає в отриманні новин і тягнеться від зародження ідеї до її комерційної реалізації, охоплюючи таким чином весь комплекс відносин: виробництво, обмін, споживання.

В теперішній час економісти, за ступенем активності втручання держави в економіку, виділяють три групи країн:

1) У першій запанувала концепція необхідності активного втручання держави в управління економікою (Японія та Франція).

2) Друга характеризується переважаючим упором на ринкові відносини (США, Великобританія).

3) Третя дотримується «проміжного» варіанту в економічній, у тому числі і інноваційній, політиці: державне регулювання поєднується з низьким ступенем централізації державного апарату, використовуються непрямі методи дії при розвиненій системі узгодження інтересів уряду та бізнесу.

Приступаючи до розробки і здійснення ідеї інноваційної політики, компанії, зрозуміло, повинні почати з авансування грошового капіталу. Істотна специфіка такого роду вкладень полягає у тому, що вона пов'язана з різко підвищеною загрозою їх втрати: інновації носять ризиковий характер. Вірогідність успіху втілення нової ідеї в новому продукті досягає тільки 8,7%; з кожних 12 оригінальних ідей тільки одна доходить до останньої стадії масового виробництва та масових продажів. Американський фахівець у області інновацій Твіст відзначає, що комерційний успіх досягається лише в 10% початих проектів, отже, рівень невдачі можна оцінити в 90%. Іншими словами, віддача від вкладення капіталу в інноваційний процес має украй мало загального з гарантованими виплатами позикового відсотка на капітал в банку або дивіденду на акції. І тому, що така віддача може при вдалій реалізації інноваційного процесу виявитися казково великою, і тому, що може бути при невдачі відсутнім зовсім, більш того, загине і вкладений капітал.

Які ж спонукальні сили примушують йти на такий значний ризик? Сили ці для будь-якої економічної системи (мала інноваційна фірма; крупна корпорація; група промислових компаній; "об'єднання" промислових фірм, університетів, урядових лабораторій в різних комбінаціях і т.п.) можуть бути підрозділені на внутрішні та зовнішні або на тих, що мають об'єктивну та суб'єктивну природу.

Так, до числа внутрішніх спонукальних мотивів інноваційної активності можна віднести необхідність заміни застарілого устаткування (об'єктивна причина) або прагнення групи талановитих інженерів реалізувати свій творчий потенціал (суб'єктивна причина). Набір внутрішніх спонукальних мотивів інноваційної активності індивідуальний для кожної окремої компанії та в деяких випадках виконує вирішальну роль в тому, щоб ужити рішення про інноваційний процес. Так, для тільки що створеної малої фірми народження та освоєння новини може бути єдиною можливістю завоювати місце на ринку. Проте, часто внутрішні причини виявляються недостатньо вагомими. Багатьом компаніям властивий досить стійкий консерватизм в інноваційній політиці. Так, крупні монополії, що добилися переважання на ринку, звичайно не мають внутрішніх спонукальних мотивів до ризику, пов'язаного з інноваціями.

Вирішальним стимулом можуть виступити причини зовнішнього характеру, зокрема, обумовлені відповідними заходами економічної політики держави [4].

При всьому різноманітті форм та прийомів стимулювання інноваційної діяльності з боку державних органів у всіх промислово розвинених країнах простежується, проте, щось загальне, дозволяючи виділити інноваційну політику як специфічний елемент системи державного регулювання. Так, наголошується узгодженість інноваційної політики з всіма видами державної економічної політики взагалі; це виявляється у використовуванні єдиних економічних інструментів державної дії, відповідних вибраному економічному курсу. Характерною властивістю інноваційної політики є також широта дії: вона націлюється на пропозицію інноваційних ідей, ініціює початковий попит на результати інноваційних процесів, сприяє залученню в інноваційний бізнес фінансово-кредитних засобів та інформаційних ресурсів,

створює сприятливий для інновацій економічний та політичний клімат. Нарешті, загальна межа інноваційної політики - облік особливостей інноваційного процесу: його циклічності, розчленованої на етапи, характеру вірогідності, високого ступеня ризику і т.п.

Національні орієнтири інноваційної політики виявляються в конкретних моделях, використовуваних різними країнами. Тут позначається нерівномірність економічного розвитку країн, що виявляється і у сфері інновацій. Внаслідок цього виникає необхідність зосереджувати національні зусилля на ключових областях науки і техніки, - тих, в яких країна може добитися лідируючого положення на світовому ринку. Зокрема, виділяють американську та японську моделі інноваційної політики.

Американська модель відрізняється якнайповнішою автономією підприємництва. Орієнтування економічного розвитку здійснюється шляхом виділення особливої області, останнім часом це військова технологія, куди держава вкладає засоби і тим самим забезпечує її технологічний пріоритет. Так, в 1981-85 рр. в США планувалося виділення 1500 млрд. дол. на розвиток військово-промислового комплексу. Результати і побічні продукти військових інновацій стають важливим джерелом інновацій цивільних. Схожу модель використовує і Англія. За останні 5-7 років частка витрат на військові дослідження в загальних витратах на НДДКР зросла тут з 20-25 до 50%.

Японська модель також припускає створення технологічного пріоритету, але при цьому упор робиться на конкретні технології. За останні 10 років технологія будівництва великих танкерів була замінена в ролі ведучої технології виготовлення роботів. Іншими словами, на державному рівні визначаються технологічні переваги, які повинні бути досягнуті, і стимулюється їх розвиток з тим, щоб потім переводити на нові технології всі галузі господарства.

ВИСНОВКИ

В якості основних висновків і рекомендацій можна виділити наступне:

- необхідно у найкоротші терміни стрімко наростити ринковий потенціал;
- створити стійкі конкурентні переваги: ефективні технології та високий інтелект;
- проводити політику не конкуренції, а співпраці з провідними світовими компаніями;
- диверсифікувати як номенклатуру продукції, що випускається, так і стратегічні зони господарювання.

Все вище перераховане на окремо взятому машинобудівному підприємстві може потерпіти невдачу, якщо невідкладно не визначити та достатньо чітко не сформулювати дієву програму розвитку всього майбутнього інноваційного комплексу України. Вона повинна охоплювати як окремі виробничі, дослідницькі, конструкторські, інформаційні одиниці, їх поєднання в ринкових структурах, так і органи державного управління такими інноваціями, які непідвладні стихійним силам ринкового регулювання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Скудар Г.М., Управління конкурентоспроможністю крупного акціонерного суспільства: проблеми і рішення. - К.: Наукова думка, 1999 . - 496 с.

2. Савчук В.П. Практична енциклопедія. Фінансовий менеджмент. - К.: Видавничий дім «Максимум», 2005. - 884 с.

3. Джеймс К. Ван Хорн Основи фінансового менеджменту, 11-е видання. - М: Видавничий дім «Вільямс», 2003. - 992 с.

4. Твіст Б. Управління науково-технічними нововведеннями. Сокр. пер. с англ. - М.: Економіка. - 1989 .

5. Статистичний щорічник Донецької області за 2006р. – Донецьк: Головне управління статистики у Донецької області, 2007. – 396 с.

УДК 336.6

Тельнова А.В.

ОСОБЕННОСТИ ЗАРУБЕЖНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ АДАПТАЦИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ОТЕЧЕСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Направленность политики Украины в европейское сообщество сегодня является стратегической целью страны. Попытка сформировать экономику и политику государства, приближенную к стандартам развитых стран влечет за собой и необходимость преобразования систем управления на предприятиях, т.к. во многом построение и функционирование системы управления предприятием обусловлено факторами внешней среды, а именно политическими и экономическими условиями существования предприятий. Преобразование административно-командной системы открыло дорогу для широкомасштабного внедрения в производство постижений научно-технического прогресса, обеспечения соответствия между спросом и предложением, перелива капитала в прогрессивные производства, стимулирования работников к высокопродуктивному труду. Все эти факты и призваны обеспечить высокий уровень и устойчивый рост производительности общественного труда. В этой связи практически важным и полезным является целенаправленное изучение опыта использования разнообразных факторов экономического развития в США, Японии, Западной Европе, в целом ряде других стран, показавших реальные возможности не только преодоления кризисов, но и перехода к новому качеству экономического роста. Главное в изучении этого опыта - выявить методы и механизмы, обеспечивающие удовлетворение спроса потребителей, быстроту окупаемости и надежность эффекта от капитальных вложений, ориентацию на прогрессивные технологии и способы высокопродуктивного ведения хозяйства. Таким образом, изучение и анализ зарубежного опыта управления ресурсами предприятия является актуальной задачей для отечественных предпринимателей.

Проблемы и особенности управления в зарубежных предприятиях рассматриваются в работах таких ученых, как Тейлор Ф.У., Друкер Питер, Ламбен Ж.-Ж., Д. Грейсон, К. О'Делл. [1, 2, 3, 4]

Целью статьи является обзор особенностей зарубежного опыта финансового менеджмента, его анализ и выявление тех аспектов, которые возможно было бы учесть при формировании украинского финансового менеджмента предприятия.

Построить на отечественном предприятии систему управления, подобную аналогичным системам предприятий развитых стран, в настоящий момент не представляется возможным, прежде всего, по причине различий в менталитете (управление во многом определяется человеческим фактором), а также существенного отличия (несмотря на все попытки украинского правительства) отечественной экономики от экономики развитых стран. Кроме того, построить эффективную систему финансового управления невозможно при неэффективной национальной экономике в целом. Однако, путем комбинации элементов различных моделей управления можно создать наиболее приемлемую систему финансового менеджмента для отечественных предприятий.

В мировой практике известны, по крайней мере, три основных модели управления:

1) японская;

2) англо-американская;

3) европейская.

Японский менеджмент опирается на исторические и национальные традиции страны. Национальный стиль обусловлен историей развития страны, ее культурой, традициями, обычаями, моральными ценностями, стереотипами, привычками.

В японском стиле управления нашли отражение характерные черты японского народа:

а) трудолюбие японцев. Данная черта, наряду с умеренностью в повседневной жизни, бережливостью, веками воспитывались в народе. Труд в Японии всегда ставился очень высоко; он был провозглашен целью жизни человека;

б) высокая ответственность за дело, за выполняемую работу, дисциплинированность. Этим объясняется наличие в Японии незначительного контролирующего аппарата.

Японский стиль управления обеспечивает высокую эффективность производства и, следовательно, прибыль.

За последние десятилетия Япония стала передовой державой. И одни из важнейших причин этого – дисциплинированный труд, ориентация общества на решение общенациональных задач роста, способность учиться у других и, что самое важное, творческое заимствование зарубежного опыта, адаптация зарубежных и отечественных достижений, знаний и соединение их с традиционно-цивилизационным наследием.

Японская модель предусматривает взаимное проникновение капитала и ориентацию компаний, прежде всего, на общие корпоративные и государственные интересы. При этом менеджеры компаний полностью их контролируют, являясь практически единственными участниками однопалатного совета директоров.

В Англии, США, Канаде, Австралии доминирует англо-американская модель, которая базируется на принципе жесткого разграничения собственности и управления, развитом институте прав собственности. В англо-американской трактовке собственник является реальным обладателем прав на компанию. Участники корпоративных отношений в этих странах сведены к "узкому кругу" - собственникам, менеджерам и совету директоров. Вмешательство государства в дела компаний если не невозможно в принципе, то весьма ограничено.

Стержнем системы управления в США является такое понятие как skill ("умение", "навык"). Совершенствование управления в США, прямо связано с глобальной конвейеризацией труда. Именно конвейер, то есть разбивка любой большой и сложной задачи на цепь локальных, простых, стандартных задач, что позволяет среднему человеку работать с максимальной эффективностью, а управляющему – эффективно осуществлять процесс планирования и организации. Со временем усложняется лишь структура "конвейера", но принцип остается.

К основным принципам функционального подхода относятся:

а) принцип "сосредоточься на том, что ты делаешь успешнее всего". Это позволяет выполнять операции с наибольшей эффективностью и отдачей. При этом одновременно развиваются профессиональные навыки и умения;

б) принцип "конструктора". Если в процессе четко выделены все элементы, то решать задачи можно: заменив одну задачу другой; добавив к цепочке операций новые; отсекая лишние.

Функциональный подход позволил американцам быстрее других осознать, что нечто, не являющееся основой бизнеса, можно перепоручить профессионалам. Отсюда выделение в структуре экономики новых специализированных звеньев, расцвет аудита, консалтинга, инжиниринга, рекрутмента, а в последние годы - аутсорсинга (вывод за рамки компании вспомогательных функций ее бизнеса, например, бухгалтерии, технического обслуживания, транспорта);

в) принцип профессиональной вертикали. Оптимальным считается профессиональный рост людей строго по оси специализации: на эту ось нанизываются все новые и новые skill, повышающие квалификацию специалиста. Принцип профессиональной вертикали отражается и при переходе человека из компании в компанию с целью занять рабочее место, строго соответствующее его специализации и квалификации;

г) справедливый принцип оплаты по труду. Труд измеряется сложностью и продолжительностью, квалификация плюс жесткое нормирование и почасовая оплата. Эта схема идеально сочетается с американской системой профессионального роста.

Страны, в которых действует англо-американская система, являются наиболее активными игроками на международных рынках капитала и стараются экспортировать свою модель как наиболее для них доступную и понятную всюду, куда направляют инвестиции.

Континентальная европейская модель ограничивает в правах собственников компании, ставя общественные и государственные интересы выше интересов собственников, вовлекает в корпоративные отношения различные группы стейкхолдеров, например банки, кредиторов, трудовые коллективы, профсоюзы и общественные организации. Не обладая гибкостью прецедентной системы, европейская модель, тем не менее, весьма эффективно осуществляет контроль за компаниями посредством строгой финансовой отчетности перед кредитными институтами, государственного вмешательства, а также вовлечения различных групп стейкхолдеров в структуру управления компаниями.

Европейские государства, особенно Германия, традиционно придерживается двухпалатной системы организации совета директоров. Однако верхняя палата - наблюдательный совет, не включающий в себя представителей менеджмента, в обязательном порядке состоит из "заинтересованных кругов", причем трудовой коллектив (не менеджеры) должен занимать в нем доминирующее положение.

Таким образом, в последние годы в развитых западных странах как на уровне всей экономической системы, так и в отдельных компаниях происходят крупномасштабные структурные, технологические, организационные и управленческие сдвиги, ориентированные на резкое повышение эффективности и прибыльности в условиях постоянного обострения конкурентной борьбы. Разумеется, рано еще подводить окончательные итоги и оценивать конкретные результаты происходящих изменений, однако уже сейчас можно говорить о том, что большинство проводимых изменений ориентировано на дебюрократизацию организационных структур, отказ от использования административных рычагов координации и контроля, предоставление руководству компаний самых широких полномочий в решении производственно-сбытовых проблем.

Исходя из проанализированного зарубежного опыта менеджмента предприятий, можно определить основные принципы и тенденции, необходимые для формирования отечественной системы управления предприятием:

1. Для отечественных предприятий особое место занимает обеспечение стабильного роста качества и надежности новых изделий при одновременном снижении цен на новые виды продукции. Необходимо нацелить предприятия, во-первых, на постоянное внедрение в производство новых, более совершенных изделий; во-вторых, на неуклонное сокращение всех видов затрат на производство продукции; в-третьих, на повышение качественных и потребительских характеристик при снижении цен на выпускаемые изделия. Кроме того при этом необходимо поставить задачу обеспечить стабилизацию, снижение издержек во всех звеньях производственно-сбытовой цепочки при постоянном внедрении в серийное производство новых изделий, расширения номенклатуры выпускаемой продукции и изменения ассортимента, что и должно в итоге создать условия для победы в конкурентной борьбе.

2. Для того чтобы в наиболее короткие сроки и с минимальными вложениями выйти на намеченные рубежи, необходимо сосредоточить усилия на комплексной автоматизации производственных процессов; совершенствовании форм и методов управления, включая организацию производства и развитие технико-технологической базы; развитии кадрового потенциала при одновременном повышении квалификации, активности и лояльности каждого работника. Например, специфика японского подхода (который является более приемлемым для отечественных предприятий в условиях дефицита денежных ресурсов) состоит в том, что

специальные и весьма настойчивые усилия предпринимаются для того, чтобы при переходе на выпуск все более сложных и совершенных в техническом отношении изделий резко снизить техническую, технологическую и организационную сложность их изготовления. Особенностью является разработка такой технологии и такой организации производства, чтобы изготавливать любые, даже самые сложные изделия на основе стандартных, простых и легко управляемых наборов операций, осуществляемых на универсальном, гибко и в широком диапазоне переналаживаемом оборудовании. Основная идея японского подхода состоит в том, чтобы при общей ориентации на повышение уровня автоматизации в максимальной степени упростить и рационализировать работу производственных подразделений, благодаря тщательной технологической и конструкторской подготовке производства добиться минимизации числа незапрограммированных отклонений от запланированного и четко рассчитанного хода производственного процесса.

3. Необходимость создания организационно-управленческих условий для того, чтобы все или подавляющее большинство отклонений обнаруживались и урегулировались непосредственно производственным персоналом на уровне рабочего места, участка, цеха. В результате планируется создать механизм управления, который как бы осуществлял саморегулирование "снизу". При этом американский подход предполагает ускоренную широкомасштабную автоматизацию и компьютеризацию всех видов производственных и управленческих операций. Коротко суть этого подхода состоит в том, чтобы добиться рационального функционирования производственных подразделений за счет руководства "сверху", через создание адаптивных информационных систем, сложного набора оптимизационных моделей и количественных методов, способных быстро обнаружить и предложить вариант ликвидации любого незапланированного отклонения на томили ином этапе производственно-бытового цикла. Однако, сверхавтоматизация вместо экономии и роста эффективности может стать одной из причин крупных убытков. Кроме того, сравнительный анализ опыта крупных американских и японских компаний, выпускающих сложную в техническом отношении продукцию, показал, что инвестиции в повышении квалификации и совершенствование организационно-управленческой составляющей дают во много раз более высокий экономический эффект, чем просто инвестиции в автоматизацию основного производства.

ВЫВОДЫ

Таким образом, касательно применения какой-либо системы управления в практике отечественных предприятий, следует отметить, что украинский фондовый рынок еще достаточно слаб, как и слаба банковская система. Законодательная база претерпевает преобразования и она не приспособлена к принятию какой-либо модели в чистом виде. Поэтому необходимо на основе изученного международного опыта сформировать украинскую модель управления предприятием, учитывающую национальные особенности, отвечающую национальным интересам и способствующую экономическому росту и процветанию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента.— М.: Контролинг, 1991.

2. Друкер, Питер, Ф. Задачи менеджмента в 21 веке.: Пер. с анг.: Уч. пос. – М.: Издательский дом " Вильямс " , 2001. – С. 95.

3. Ламбен Ж.-Ж. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива: Пер. с фр. – СПб: Наука, 1996. – С. 49.

4. "Американский менеджмент на пороге 21 века "Д. Грейсон, К. О'Делл. Издательство "экономика" 1991г.

УДК 339.9.012

Тищенко А.Н.

ИНВЕСТИЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ТРАНСФОРМАЦИОННЫХ ЭКОНОМИКАХ

Исследования формирования международно-экономических связей показывают основные тенденции развития мирового хозяйства, а именно: движение стран к созданию единого планетарного рынка капиталов, товаров и экономическому объединению отдельных стран в мировой хозяйственный комплекс. Следуя этому направлению, к концу 90-х г. XX века в мировой экономике проявился ряд устойчивых тенденций: заметные темпы экономического роста; повышение внешнеэкономического фактора в хозяйственном развитии; электронные деньги и электронная торговля; глобализация финансовых рынков и усиление взаимозависимости национальных экономик.

Нынешняя совокупность связей включает в себя внешнюю торговлю, кооперацию производства, обмен научно-технической информацией и технологическими разработками, перемещение рабочей силы из одной страны в другую, международный кредит и иностранные инвестиции, валютные взаимоотношения государств.

Ученые отмечают множество факторов, лежащих в основе предпосылок и движущих сил глобализации мировой экономики.

Наиболее полный перечень и характеристика таких факторов даны В.В. Бандуриным [1]. В перечень входят:

- экономический фактор, заключающийся в концентрации и централизации капитала;
- политический фактор, характеризующийся постепенной утратой значения государственных границ;
- международный фактор, связывающий ряд знаковых международных событий, стимулирующие процессы глобализации;
- технический фактор, отражающий возможности быстрого распространения идей средствами транспорта и связи;
- общественный фактор, заключающийся в ослаблении роли традиций, социальных связей и обычаев людей.

Главной особенностью глобализирующейся мировой экономики Спиридонов И.А., Фаустова В.Е., Гейман О.А.считают вытекающую из этих факторов всеобщую интеграцию капиталов, производств, труда [2-3]. Указанные особенности глобализации, в контексте проблемы стран с неравномерностью экономического развития, вызывают необходимость постановки ряда задач: расширения международных обменов, развития новых рынков, содействия информационному, технологическому и информационному обмену, научным, научно-техническим, производственным, культурным и прочим внешнеэкономическим связям государства и внешнеэкономической деятельности (ВЭД) субъектов хозяйствования.

Внешнеэкономические связи (ВЭС) являются исторической и экономической категорией. В современном мировом хозяйстве ВЭС выступают как факторы роста национального дохода государства, экономики народнохозяйственных затрат и ускорения НТП. Для всех стран мира, влиятельных международных организаций и группировок своеобразным отличительным знаком является такое проявление ВЭС, как членство во Всемирной торговой организации, которое свидетельствует о предсказуемости и стабильности торгового режима в соответствующей стране. Для Украины вступление в эту международную организацию должно обеспечить гарантированный доступ на мировые товарные рынки, реальную возмож-

ность для диверсификации внешней торговли, наращивания объемов экспорта, а также признание ее равноправным торговым и экономическим партнером во всем мире.

Целью статьи является анализ подходов к включению Украины в систему Мировой экономики путем активного инвестиционного сотрудничества ее субъектов с зарубежными партнерами. Формирование национальной экономики Украины как независимого государства предполагает активное ее включение в систему мирохозяйственных связей на основе международного разделения труда и равноправного взаимовыгодного экономического сотрудничества. ВЭС устанавливаются субъектами хозяйственной деятельности Украины и других государств по поводу их ВЭД как на территории Украины, так и за ее пределами.

Для Украины можно выделить следующие важные аспекты ВЭД:

- привлечение иностранных инвестиций через проведения грамотной внутренней политики (особенно в части борьбы с коррупцией и обеспечения защиты иностранного капитала от криминала и произвола чиновников);
- смена состава вывозимых из страны товаров (увеличение доли экспорта высокотехнологичной продукции);
- налаживание продуктивного сотрудничества с международными финансовыми организациями, как залога успеха экономических реформ;
- постановка как перспективной задачи вступление в Европейский союз;
- поиск новых рынков сбыта (замена развитых стран Запада развивающимися странами, как более нуждающимися в украинской продукции, нежели государства Западной Европы и США).

Вхождение Украины в новый исторический этап своего экономического развития, который является диалектическим следствием распада Советского Союза, требует исследования прогрессивных форм экономических моделей, позволяющих трансформировать опыт, накопленный мировым сообществом, и использовать его для создания нового, структурно перестроенного экономического потенциала страны. Актуальность этой проблемы для стран с переходной экономикой подтверждается тенденцией снижения конкурентоспособности и устойчивости экономики практически всех стран СНГ. Среди негативных факторов для стран с переходной экономикой можно выделить недостаточно высокий технико-технологический уровень и низкое качество производимых товаров. Повышение экономической устойчивости (рост объемов производства) и конкурентоспособности экономики (повышение технико-технологического уровня и качества производимых товаров) невозможно без осуществления капитальных вложений.

Исследования проблем стран с переходной экономикой показали, что выход из депрессивного состояния обеспечивается за счет роста производства [3]. При этом отмечается сильная позитивная корреляционная зависимость между инвестициями в основной капитал и ростом объема производства. Эта зависимость явно прослеживается на примере практики инвестирования в странах Восточной Европы.

Таким образом, инвестиции являются ключевым фактором ускоренного роста переходных экономик. Различия в темпах роста среди стран с переходной экономикой определяются уровнем стабильности институциональной и макроэкономической структуры.

Для Украины наиболее привлекательна модель реализации инвестиционной политики на уровне региона, основанная на применении специального режима инвестирования [3-4]. Приток капитала в регионы для ускоренного развития последних достигается за счет введения льготных налогов, таможенного, финансового и других режимов [4].

Примерами применения льготного налогового режима являются:

- снижение уровня налоговой ставки по определенным налогам;
- "налоговые каникулы";
- применение ускоренной нормы амортизации на основные фонды;
- налоговые льготы за инвестированный капитал и др.

Льготный таможенный режим предполагает:

- отмену или снижение ставок ввозных пошлин на инвестиционный капитал;
- отмену или снижение ставок вывозных таможенных сборов и пошлин;
- льготные ставки налогообложения экспортной прибыли и другие льготы.

Финансовый режим предполагает дополнительные специфические льготы, предоставляемые для определенного региона. Вид финансовых льгот определяется особенностями региона:

- уровнем развития отраслей производства;
- инфраструктурой;
- степенью ориентации экономики региона на внешний рынок и др.

Примерами проявления финансового режима являются:

- прямые государственные субсидии на покрытие производственных расходов;
- субсидии на покрытие расходов на продвижение товаров и стимулирование сбыта;
- создание "входных барьеров" для других инвесторов;
- проведение политики протекционизма;
- размещение государственных заказов и др.

В рамках современной инвестиционной экономической модели ускоренного регионального развития в Украине выделяют три типа моделей:

- специальные экономические зоны (СЭЗ);
- территории приоритетного развития;
- технопарки.

Опыт стран, применявших модели ускоренного развития: Великобритания, США, Китай, Япония, Сингапур и других - подтверждает жизненность и эффективность специального режима инвестирования при его правильном использовании на практике. Особенно наглядно его применение в странах, которые имели кризисное состояние экономики, а сегодня являются процветающими - Сингапур, Тайвань. Образцом значительных экономических преобразований, обусловленных путем последовательного и комплексного проведения реформ, является Китай.

ВЫВОДЫ

Исследование современных тенденций в организации моделей ускоренного развития позволяют сделать выводы, что в мире накоплен большой объем финансовых инвестиций, потоки которых способствуют не только развитию самих СЭЗ или других образований, укрепляя экономику государства. В Украине процесс формирования СЭЗ носит не последовательный, а стихийный характер. Медленные темпы привлечения инвестиций обусловлены отсутствием четкой концепции развития СЭЗ. Без преодоления этих проблем невозможна активизация инвестиций в производство, а, следовательно, невозможен и дальнейший экономический рост.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бандурин В. В., Рацич Б. Г., Чатич М. Глобализация мировой экономики и Россия. – М.: Буквица, 1999. – 279 с.

2. Спиридонов И.А. Мировая экономика:Учеб. пособ.-М.: Инфра-М, 1999.- 384с.

3. Тищенко О.М., Хаустова В.Є., Гейман О.А. Концепція регіонального розвитку на базі оцінки інноваційного потенціалу: Інновації: Проблеми науки та практики: Монографія. – Х.: ВД "ІНЖЕК", 2007. – С.55-70

4. Ядревская Ю.В. Устойчивое развитие региона с учетом внешнеэкономического фактора. // Вестник Кузбасского государственного технического университета, 2006.- №4. - С. 123-126.

УДК 658

Ульянов А.Н., Грибкова С.Н.

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБОСНОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ

Технико-экономические расчеты в технологических проектах являются тем этапом, который подводит итог всей проделанной работы и говорит о их целесообразности, т.е. без экономического обоснования проекта теряется смысл самого проектирования, потому что остается открытым вопрос о том, что это дает.

Имеющиеся в литературе методики экономического обоснования технологических проектов сводятся решению задач проектного анализа [1-4]. Другой особенностью таких методик есть значительное количество дополнительных данных, носящих специфический характер, среди которых важность тех или иных показателей для «не экономиста» трудноопределима и требует дополнительных экономических знаний. А это, в свою очередь затрудняет вычисления и, в результате, возникает необходимость подключения к такой работе специалистов- экономистов.

Целью статьи является создание относительно простой универсальной методики экономического обоснования технологических проектов, которая позволила бы выполнить первый ориентировочный расчет целесообразности такого проекта. Методика распространяется на технологические разработки, в основе которых лежат проекты участков и цехов машиностроительных предприятий.

В основу предлагаемой методики положено относительно простое определение стоимости основных фондов (ОПФ) проекта. В связи с постоянными инфляционными процессами в экономике страны авторы, по аналогии с [5] предлагают, с целью исключения ежегодных корректировок ценовых показателей в сторону увеличения, использовать коэффициент инфляции $\hat{E}_{\grave{E}\grave{I}\hat{O}}$, который определяется по формуле:

$$K_{ИНФ} = (1 + 0{,}1)^{(год - 2008)} \qquad (1)$$

где 0,1 – средняя за последние годы годовая инфляция в стране (10%), «*год*» - показатель степени, соответствующий году расчетов.

Как показывают современные условия хозяйствования, использование традиционных методик (сравнение вариантов) является не вполне достаточным. Это обусловлено тем, что, в настоящее время, если и есть с чем сравнивать, то даже имеющиеся данные, скажем 2-х или 3-х летней давности по стоимости ОПФ и основных материалов, в связи с инфляционными процессами, безнадежно устарели. В условиях рыночной экономики производителя интересуют не собственно расходы, а доходы от реализации продукции, точнее разность между доходами и расходами, т.е. прибыль, которую производитель может получить от своей деятельности, и которую может направить, в первую очередь, на погашение задолженностей по заемным средствам. Поэтому в предлагаемой методике рассматривается один вариант проекта – того, обоснование которого и выполняется.

Основанием для проведения расчетов являются исходные данные, которые составляются непосредственно исполнителями проекта. Данные несут следующую информацию**:**

- Годовой объем выпуска продукции в натуральных единицах и годовая потребность в основных материалах.
- Площадь и объем промышленного здания.
- Годовая потребность в энергетических ресурсах для технологических целей.
- Численность работников по всем категориям.

Все расчеты выполняются в четыре этапа.

На первом этапе определяется стоимость ОПФ. Здесь используются укрупненные методики расчета, так как невозможно получить абсолютно достоверную информацию о ценовых показателях всех видов ОПФ.

Общая приведенная стоимость ОПФ в балансовых ценах проекта $Ф_{ОБЩ.ПР}$, грн., определяется как сумма стоимости производственных, бытовых зданий, сооружений и передаточных устройств, офисной мебели и оргтехники, стоимость оборудования и стоимость универсальной технологической оснастки и инструмента, грн.

Стоимость производственных зданий $C_{ПР.ЗД}$, грн., определяется укрупненно по стоимости одного метра кубического здания. В зависимости от типа здания эта величина составляет в 2008 г. 150…300 грн/м^3.

Стоимость бытовых зданий, а также сооружений и передаточных устройств, офисной мебели и оргтехники назначается также укрупненно, в процентах от стоимости производственных зданий, составляет в среднем 15…25% по каждой группе и зависит от типа проектируемого участка или цеха.

Определение реальной стоимости оборудования в проекте, в настоящее время, является наиболее сложной задачей. Сложность обусловлена почти полным отсутствием реальных ценовых характеристик большей части как технологического, так и вспомогательного оборудования. Даже поиск таких данных в Интернете дает часто противоречивые сведения. Поэтому, с целью упрощения расчетов, предлагается использовать более простую методику, по которой стоимость всего оборудования $C_{ОБ}$, грн., определяется по формуле:

$$C_{ОБ} = (K_{ВСП} + K_{ТИП}) \times \Sigma K_{ДОП} \times C_{ПР.ЗД} \qquad (2)$$

где $K_{ВСП}$ - коэффициент учета стоимости вспомогательного оборудования; $K_{ТИП}$ – коэффициент учета преобладающего типа технологического оборудования, типа продукции и типа производства; $\Sigma K_{ДОП}$ - суммарный коэффициент наличия дополнительных технологических участков и служб в проекте; $C_{ПР.ЗД}$ - стоимость производственных зданий, грн.

Величина $\Sigma K_{ДОП}$ определяется по формуле:

$$\Sigma K_{ДОП} = 1 + K_1 + K_2 + K_3 ... \qquad (3)$$

где $K_1, K_2, K_3 ...$ - коэффициенты учета наличия дополнительных технологических участков и других вспомогательных служб в выполненном проекте.

Такой подход в определении стоимости оборудования, несмотря на определенные недостатки, безусловно, упрощает расчеты, а возможные колебания результатов, как правило, не превышают 10…15%, что вполне приемлемо для ориентировочных расчетов.

Стоимость универсальной технологической оснастки и инструмента $C_{УТОИ}$, грн., определяется по формуле:

$$C_{УТОИ} = K_{Т.О} \times C_{ОБ} \qquad (4)$$

где $K_{Т.О}$ - коэффициент учета стоимости оснастки и инструмента, $C_{ОБ}$ - стоимость оборудования, грн.

Величина $K_{Т.О}$ зависит от вида технологического проекта, типа оборудования, выпускаемой продукции и колеблется в пределах 5…30%.

Завершением расчетов в первом этапе является составление сводной ведомости ОПФ, которая выполняется в виде таблицы и в которую вносятся все виды фондов по группам. Кроме столбца со стоимостью этих фондов в таблицу включается еще два столбца: указывается норма амортизационных отчислений (как правило, по налоговому методу) и определяется величина этих отчислений в денежном выражении. Данные по сумме стоимости основных

фондов озаглавливаются как $Ф_{ОБЩ.ПР.}$, грн., а по сумме амортизационных отчислений как $А_{ОТЧ.ПР}$, грн.

Окончательная стоимость основных фондов $Ф_{ОБЩ}$, грн., и сумма амортизационных отчислений $А_{ОТЧ}$, грн., с учетом инфляционных процессов в экономике определяется по формулам:

$$Ф_{ОБЩ} = Ф_{ОБЩ.ПР} \times К_{ИНФ} \quad (5)$$

$$А_{ОТЧ} = А_{ОТЧ.ПР} \times К_{ИНФ}. \quad (6)$$

На втором этапе определяется годовая себестоимость выпуска продукции в проектируемом производстве.

Перечень затрат для определения себестоимости разбит на четыре статьи:

1. Прямые материальные затраты.
2. Прямые затраты на оплату труда.
3. Другие прямые затраты.
4. Общепроизводственные затраты.

Прямые материальные затраты $З_{ПМР.\Sigma}$, грн., включают затраты на основные материалы $З_{ОМ.\Sigma}$, грн., и затраты на топливо и энергию для технологических целей $З_{ТЭТ.\Sigma}$, грн.

Затраты на основные материалы $З_{ОМ.\Sigma}$, грн., определяются по традиционным методикам (произведение потребности на цену) с учетом стоимости возвратных отходов (они вычитаются из стоимости материалов) по всем видам таких материалов.

Затраты на топливо и энергию для технологических целей $З_{ТЭТ.\Sigma}$, грн. определяются также по традиционным методикам по всем видам энергоресурсов.

Окончательно годовые прямые материальные затраты определяются по формуле:

$$З_{ПМР.\Sigma} = (З_{ОМ.\Sigma} + З_{ТЭТ.\Sigma}) \times К_{инф} \quad (7)$$

Прямые затраты на оплату труда $З_{ПРОТ.\Sigma}$, грн., включают годовые затраты на основную и дополнительную зарплату основных рабочих по формуле:

$$З_{ПРОТ.\Sigma} = \Sigma(1 + К_{ДОП}) \times (К_{ПР} + К_{ДП} + Ф_{ВР}) \times [(Ч_{ТС.СД} \times К_{СД}) + (Ч_{ТС.ПВ} \times К_{ПВ})] \times К_{инф} \quad (8)$$

где $К_{ДОП}$ – коэффициент, учитывающий объем дополнительной заработной платы; $К_{ПР}$- коэффициент премирования; $К_{ДП}$ -коэффициент доплат за работу в ночное, сверхурочное время и выходные дни; $Ф_{ВР}$- средний годовой фонд времени работы одного основного рабочего, час.; $Ч_{ТС.СД}, Ч_{ТС.ПВ}$- средние часовые тарифные ставки основных рабочих (сдельщиков и повременщиков), грн/час.; $К_{СД}, К_{ПВ}$- численность основных рабочих сдельщиков и повременщиков, чел.

Другие прямые затраты $З_{ДПР}$, грн., определяются по формуле:

$$З_{ДПР} = (К_{ОТЧ} \times Р_{ПРОТ.\Sigma} + К_{УТ} \times Н_{ПА} \times S_{ПР.ЗД}) \times К_{инф} + А_{ОТЧ} \quad (9)$$

где $Р_{ПРОТ.\Sigma}$- прямые затраты на оплату труда, грн, определены по формуле (8); $К_{ОТЧ}$ – коэффициент, учитывающий объем отчислений от основной и дополнительной зарплаты; $К_{УТ}$ – коэффициент учета площадей общей территории предприятия; $Н_{ПА}$ – норма годовой платы за аренду земли, грн/м^2; $S_{ПР.ЗД}$ - общая производственная площадь участка, м^2, задана в исходных данных; $А_{ОТЧ}$ - амортизационные отчисления от основных фондов, грн., определяются по формуле (6).

Общепроизводственные затраты $З_{ОПР}$, включают затраты на обслуживание и управление производством $З_{ОУП}$, затраты, связанные с ремонтом основных производственных фондов, затраты, связанные с обслуживаем и эксплуатацией оборудования а также обеспечением производственных процессов, затраты изготовление и ремонт оригинального инструмента и технологической оснастки, затраты на совершенствование технологий и охрану труда, накладные общепроизводственные затраты, и прочие неучтенные затраты.

Для упрощения расчетов определим только $З_{ОУП}$, а остальные затраты найдем как общепроизводственные накладные, $З_{ОПР.НАКЛ}$.

Затраты $З_{ОУП}$ определяются как сумма годового объема заработной платы и отчисления от нее всех руководителей, специалистов, технических исполнителей $З_{РСИ}$, а также годового объема основной и дополнительной заработной платы и отчислений от нее всех вспомогательных рабочих $З_{ВС.Р}$.

Величина $З_{РСИ}$ определяется суммированием затрат на зарплату и отчисления из нее по каждой категории работников. Для этого задаются величиной средних должностных окладов, а количество работников задано в исходных данных.

Величина $З_{ВС.Р}$ определяется по аналогии с формулой (8), но применительно к вспомогательным рабочим, и с учетом $К_{ОТЧ}$ (см. формулу (9)).

Величина $З_{ОПР.НАКЛ}$ определяется укрупненно, в процентах от основной заработной платы производственных рабочих. Значением процента накладных затрат задаются самостоятельно.

Окончательно $Р_{ОПР}$, грн., определяются по формуле:

$$З_{ОПР} = (З_{ОУП} + З_{ВСП} + З_{ОПР.НАКЛ}) \times К_{ИНФ} \quad (10)$$

Завершением расчетов третьего этапа является составление таблицы калькуляции производственной себестоимости годового выпуска продукции $С_{ПР}$ в которой суммируются затраты по всем четырем статьям.

Дополнительно, здесь же, определяются операционные затраты $З_{ОПЕР}$ как сумма производственной себестоимости $С_{ПР}$ административных затрат и затрат на сбыт $З_{АДМ+СБ}$:

$$З_{ОПЕР} = С_{ПР} + З_{АДМ+СБ} \quad (11)$$

Величина $З_{АДМ+СБ}$ определяется укрупненно, в процентах от производственной себестоимости (20-30%).

На третьем этапе определяется цена, возможный годовой доход и возможная годовая чистая прибыль от реализации продукции.

Принимается, что прибыль может быть получена только от реализации продукции. Величина прибыли определяют по затратному методу, т.е. в процентах от производственной себестоимости $С_{ПР}$.

Объем годового выпуска продукции в оптовых ценах $Ц_{ОПТ.ГОД}$ (без НДС) и годовую стоимость товара в отпускных ценах $Ц_{ОТП.ГОД}$ (с НДС) определяют по формулам:

$$Ц_{ОПТ.ГОД} = \frac{100 + Н_{ПР}}{100} \times С_{ПР} + З_{АДМ+СБ} \quad (12)$$

$$Ц_{ОТП.ГОД} = \frac{100 + НДС}{100} \times Ц_{ОПТ.ГОД} \quad (13)$$

где $Н_{ПР}, НДС$ – норма прибыли и НДС, %.

Если принять теперь, что вся продукция будет продана по стабильной, рассчитанной по формуле (13) цене, т.е. величина $Ц_{ОТП.ГОД}$ будет численно равна годовому доходу. Тогда годовая балансовая прибыль $П_{БАЛ.ГОД}$ и чистая годовая прибыль $П_{ЧИСТ.ГОД}$ определится по формулам:

$$П_{БАЛ.ГОД} = Ц_{ОТП.ГОД} - З_{ОПЕР} \tag{14}$$

$$П_{ЧИСТ.ГОД} = \frac{100 - Н_{ПР}}{100} \times П_{БАЛ.ГОД} \tag{15}$$

где $Н_{ПР}$ - норма налога на прибыль, %.

На четвертом этапе определяется срок окупаемости вложений в ОПФ.

Здесь сразу следует оговорить определенные условия**:** в реальной обстановке внедрение технологического проекта в жизнь требует не только значительных средств, но и значительного времени. Принимается реальное условие**:** на капитальное строительство и ввод мощностей технологического проекта в производство потребуется один год.

Срок окупаемости вложений в ОПФ если они были выполнены собственными средствами, $Ò_{Î\ ÑÁ}$ определяется по формуле:

$$Т_{О.СБ} = 1 + \frac{Ф_{ОБЩ}}{П_{ЧИСТ.ГОД} + А_{ОТЧ}} \tag{16}$$

где 1 – один года на капитальное строительство; $Ф_{ОБЩ}$ – общая стоимость ОПФ, грн.; $П_{ЧИСТ.ГОД}$ - чистая годовая прибыль**,** грн., определена по формуле (15); $А_{ОТЧ}$ - амортизационные отчисления, грн.

Срок окупаемости вложений в ОПФ если они были выполнены занятыми в банке средствами, определяется, как отмечалось ранее, по методике, не требующей большого количества исходных данных. Вот основные положения этой методики:

- Принимается условие, по которому предприятие занимает в банке кредит, под $К_{\%}$ % годовых (реально это 22%...28%), для строительства проектируемого цеха (участка).
- На первом году вводятся в строй основные фонды: выполняется капитальное строительство, подводятся все необходимые коммуникации, закупается и завозится оборудование, выполняется его монтаж и наладка. Долги банку не возвращаются: нет доходов.
- На втором году начинается выпуск продукции, мощность производства в конце года достигает проектной, но в целом за год выпущено 60% от возможного объема продукции. В конце года банку возвращается часть занятых средств: отдается вся чистая прибыль и все амортизационные отчисления, полученные за реализованную продукции.
- В конце третьего и последующих годов продолжается возврат средств до тех пор, пока предприятие не вернет долги банку. Сроком окупаемости считается год, при котором предприятие полностью рассчитается с банком.

Для определения срока окупаемости рассчитываются объемы денежных потоков по годам и строится соответствующий график.

Объем денежного потока 1-го года $Д_{П.1Г}$, грн., определяется по формуле:

$$Д_{П.1Г} = 0 - Ф_{ОБЩ} \times \frac{100\% + К_{\%}}{100\%}. \tag{17}$$

Объем денежного потока 2-го года $Д_{П.2Г}$, грн., определяется по формуле:

$$Д_{П.2Г} = 0{,}6 \times П_{ЧИСТ.ГОД} + А_{ОТЧ} - \left|Д_{П.1Г}\right| \times \frac{100\% + К_{\%}}{100\%}. \tag{18}$$

Если в результате вычислений получится положительное число, то это значит, что предприятие рассчиталось с банком за занятые у него средства.

Если в результате получится отрицательное число, то руководство предприятия принимает решение взять в банке дополнительный кредит на следующий год и возвращать занятые средства в конце года. Таким образом, если объем денежного потока на 2-м году имел отрицательное значение, объем денежного потока 3-го года $Д_{П.3Г}$ определяется по формуле:

$$Д_{П.3Г} = П_{ЧИСТ.ГОД} + А_{ОТЧ} - \left|Д_{П.2Г}\right| \times \frac{100\% + К_{\%}}{100\%}. \qquad (19)$$

Если и в 3-м году объем денежного потока будет иметь отрицательное значение, то руководство предприятия принимает решение взять в банке дополнительный кредит на следующий год, а расчеты повторяются по аналогии с формулой (19) далее.

Вычисления выполняются до тех пор, пока объем денежного потока не примет положительное значение и в следующем году будет определяться по формуле:

$$Д_{П.iГ} = П_{ЧИСТ.ГОД} + А_{ОТЧ}. \qquad (20)$$

Пример графика денежных потоков приведен ниже (рис. 1).

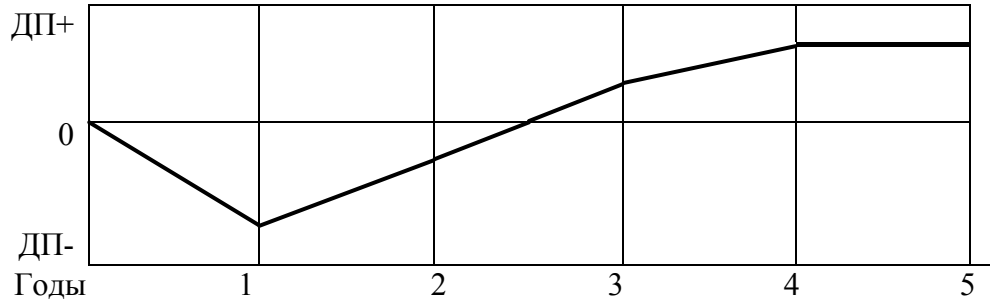


Рис. 1. График денежных потоков при окупаемости заемных средств в три года

ВЫВОДЫ

1 Методика обоснования технологических проектов позволяет учесть инфляционные процессы в экономике и не требует ежегодного обновления ценовых показателей.

2 В качестве исходных данных, методика использует только технические характеристики технологических проектов.

3 Методика предполагает расчеты стоимости основных фондов, производственной себестоимости, выручки и чистой прибыли от реализации проекта.

4 Методика позволяет рассчитывать сроки окупаемости вложений как собственными, так и заемными средствами.

5 Методика может быть рекомендована в качестве базовой для экономического обоснования студенческих дипломных проектов технических специальностей машиностроительных вузов.

ЛИТЕРАТУРА

1 Рыжиков В.С., Яковенко М.Н., Латышева Е.В., Дегтярева Ю.В., Щелокова А.Л., Коваленко Е.О. Проектный анализ: Учебное пособие. – Киев: Центр учебной литературы, 2006.-260 с.

2 Савчук А.В. Организационно-экономический механизм инновационного развития крупной компании.: Монография / НАН Украины. Ин-т экономики промышленности.- Донецк, 2004.-404с.

3 Савчук А.В. Особенности экономической оценки и выбора инновационных проектов // Актуальные проблемы экономики.- 2003.- №1(19).- С.69-74.

4 Маковеев П.С. Организация, регулирование и управление инновационно-инвестиционной деятельностью в Украине / П.С. Маковеев, М.В.Шарко.- Херсон: ХДТУ, 2004.- 235с.

5 Ульянов А.Н., Удовенко В.К., Грибкова С.Н. Некоторые особенности экономического обоснования конструкторских проектов // Вестник ДГМА.-2007. – № 2 (8) .- С.241-247.

УДК 331.101.3

Чумаченко Н.Г., Еськов А.Л.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Тенденцией современного производственного менеджмента является переориентация от технократических методов управления к методам, оказывающим воздействие на сознание и трудовое поведение работников, более глубокое исследование социально-психологических аспектов трудовой деятельности и мотивации персонала, приверженности работников целям организации, конвергенции их интересов. Вхождение отечественных предприятий в рыночный режим функционирования, необходимость обеспечения устойчивого развития и конкурентоспособности в условиях жесткой конкуренции, экономического риска, неопределенности и динамичных изменений внешней среды существенно актуализируют проблему поиска реальных путей адаптации персонала к рыночным отношениям, усиления их заинтересованности в достижении высоких результатов работы. Особую значимость приобретает решение этой задачи на предприятиях базовых отраслей промышленности, деятельность которых в решающей мере предопределяет конкурентоспособность национальной экономики.

В условиях, когда для устойчивого роста производства превалировать должны интенсивные факторы развития, существенно возрастает значимость системно-целевого подхода к формированию механизма трудовой мотивации как ключевого компонента производственного менеджмента. Главной сущностной характеристикой такого механизма является призвание целенаправленно содействовать решению сложной двуединой задачи: усилению заинтересованного, осознанного вовлечения работников предприятия в процесс реализации инновационной модели развития и повышения качества трудовой жизни.

Современный рынок требует принципиально новых знаний, высокого профессионализма, глубокой заинтересованности и ответственности каждого работника за результаты своего труда и обеспечение устойчивого финансового положения предприятия, его конкурентоспособности на отечественном и зарубежном рынках потребителя. В контексте этих задач важная роль принадлежит наращиванию интеллектуального потенциала персонала предприятия, созданию эффективной системы его непрерывного упреждающего обучения и переобучения, повышению на этой основе компетентности и профессионализма работников. От того, насколько действенным будет механизм формирования побудительных мотивов к высокопроизводительному труду, освоению новых знаний и рыночного менталитета, в решающей мере зависят развитие творческой инициативы и предприимчивости работников предприятия, их активного включения в процесс повышения его конкурентных преимуществ. Вопросам формирования мотивации труда были посвящены работы известных ученых Афонина А.М., Колота А.М., Уткина Э.А., Сладкевича В.Н. [1-4]. Формирование сильной мотивации к труду с целью обеспечения устойчивого повышения его результативности – ключевая задача в комплексе мер по достижению конкурентоспособности экономики Украины, ее включению в мировую хозяйственную систему. Однако, как свидетельствует практика, условия рыночной экономики в нынешней ее модификации не сформировали, как ожидалось, эффективных мотивов к высокопроизводительному труду.

Безусловно, падение трудовой мотивации почти до критической отметки в сложный период всеобщей нестабильности в экономике, особенно на начальном этапе перехода к рыночным отношениям, в значительной мере было предопределено внешними условиями:

- разрушением устоявшихся хозяйственных связей, инфляцией, кризисом платежеспособности;
- свертыванием инвестиционных проектов, спадом производства;
- резким сужением рынков сбыта выпускаемой продукции и другими негативными факторами, сопутствующими экономическому кризису.

Цель статьи – поддержание концепции развития цивилизованных рыночных отношений на основе создания определенного баланса интересов, мотивов и стимулов работников

путем принятия неординарных решений управления процессом трудовой мотивации, и разработка направлений совершенствования управления трудовой мотивацией на макроуровне.

На начальном этапе реформ в Украине был взят курс на отстранение государства от процесса хозяйственного управления, хотя заранее было очевидно, что такой курс нес в себе многие деструктивные элементы. В результате, как известно, политика перестройки, начатая в бывшем СССР в середине 80-х годов, по сути, закончилась системным кризисом в Украине в конце 1994 г. В дальнейшем была разработана новая модель модернизации, которую назвали «путем радикальных экономических реформ».

Дж. Сорос, анализируя перспективы развития капиталистической системы и факторы возможного обострения кризисных явлений, приходит к выводу, что они, с одной стороны, могут быть следствием изменений в рыночных механизмах, а с другой, и это главное, - вызваны недостаточным вниманием к социальным проблемам, социальным ценностям, подменой настоящих ценностей деньгами. Такие явления характерны и для нынешнего этапа становления рыночных отношений в Украине.

Новым негативным явлением, вызванным к жизни трансформационными процессами в экономике и явно обозначившимся во второй половине 1991 г., стала безработица. В общественном сознании безработица ассоциировалась в основном с противостоянием труда и капитала в западных странах. И даже первые сокращения работников, прокатившиеся по всем странам СНГ, не были осознаны значительной частью населения, полагающей, что это явление временное. И хотя, как утверждают некоторые специалисты, определенный уровень безработицы служит стимулирующим фактором для экономического развития, ибо заставляет людей дорожить работой, повышать свой профессиональный уровень, однако расширение масштабов безработицы в Украине в последующие годы как официальной, так и скрытой, безусловно, способствовало дальнейшему снижению трудовой мотивации.

Наиболее низкий уровень безработицы в мире сегодня – в США, в Японии – до 5%, в Европе – приблизительно 8%. В Украине уровень безработицы, посчитанной по методологии Международной организации труда, составляет 9,1%, а в трудоспособном возрасте – 9,7%.

В Украине превалирующей является скрытая ее форма. Положение дел усугубляется еще и тем обстоятельством, что, по разным данным, от 5 до 7 млн. наших соотечественников работают за рубежом и внедрение визового режима новым членам Европейского Союза неминуемо приведет к значительному сокращению рынков рабочей силы для украинцев. Кроме того, нельзя не учитывать и тот факт, что расширение ЕС негативно повлияет и на отечественный экспорт, то есть будет угрожать рабочим местам, какие ныне существуют благодаря внешнему рынку.

Сложный и длительный процесс экономических реформ в Украине привел к увеличению незарегистрированных форм занятости, в частности занятости в неформальном секторе и натуральном сельском хозяйстве. Прогнозными расчетами объемов рабочей силы, численности населения и его распределения по видам экономической деятельности, обобщенными в балансе рабочей силы на 2005-2015 гг., предусмотрено поступательное снижение уровня занятого в неформальном секторе населения и сокращение числа безработных.

В сфере обеспечения продуктивной занятости на период 2005-2015 гг. поставлены стратегически важные задания ускоренной адаптации населения Украины к рыночным условиям с учетом европейских и евразийских интеграционных процессов развития инфраструктуры рынка труда, подготовки кадров. В плане первоочередных заданий предусмотрено совершенствование структуры занятости и оптимизация структуры рабочих мест; совершенствование целевых программ с точки зрения их влияния на условия занятости в отраслях и регионах; разработка действенных стимулов создания новых рабочих мест; обеспечение гарантий занятости в процессе приватизации и реструктуризации предприятий; поддержка предпринимательства; расширение практики общественных работ; повышение гибкости рынка труда.

Важнейшим анти стимулирующим фактором трудовой мотивации работников промышленности Украины стала невыплата заработной платы. Право на труд и регулярную оплату труда гарантировано Основным Законом Украины - Конституцией Украины, КЗоТ Украины, Законами Украины «Об оплате труда» и «О коллективных договорах и соглашениях». Украина еще в 1960 г. ратифицировала конвенцию МОТ № 95 «О защите заработной платы». Однако, несмотря на конституционные и социальные гарантии в этой области, невыплаты заработной платы работникам предприятий и организаций в установленные сроки достигли к концу 90-х годов прошлого века таких размеров, что привели к серьезной социально-экономической напряженности, как в отдельных трудовых коллективах, так и в регионах страны.

Официально задолженность по выплате заработной платы была признана в Украине, начиная с 1995 г. При этом, к концу 1995 - началу 1996 г. она в отдельных отраслях экономики достигла 6-ти месячного срока, а пик – в августе 1999 г., когда задолженность по заработной плате составила более 7 млрд. грн.

Одной из объективных причин возникновения задолженности по заработной плате явились инфляционные процессы. Нарушение дисбаланса в финансово-экономической системе, ограниченность денежных средств на расчетных счетах предприятий, расширение неконтролируемых бартерных операций, появление картотек, дефицит оборотных средств, рост цен и высокие банковские проценты за кредит, несвоевременное возмещение НДС и ряд других факторов оказали негативное влияние на финансово-экономическое состояние предприятий и обусловили появление задолженности по заработной плате.

Наличие невыплат по заработной плате – сильнейший анти стимулирующий аспект трудовой мотивации и объясняется это следующим.

Во-первых, в условиях наличия задолженности по заработной плате у работника объективно возникает внутреннее противостояние администрации предприятия.

Во-вторых, если работник предприятия социально не защищен, заработная плата не выплачивается, то он будет искать возможности дополнительного заработка, зачастую в ущерб интересам предприятия и государства, обращаясь к формам нерегламентированной занятости, что способствует развитию «теневой» экономики и криминализации общества.

В-третьих, с выходом Закона Украины «Об общегосударственном пенсионном страховании» анти стимулирующим фактором трудовой мотивации является то обстоятельство, что за периоды, в течение которых не выплачивалась заработная плата, не начислялись и страховые взносы.

В-четвертых, безнаказанность руководителей предприятий и фирм за задержку выплаты заработной платы и отсутствие общеизвестных фактов привлечения к ответственности за это, создали возможности невыплат работникам вознаграждения за выполненную работу, или выплаты зарплаты с регулярными задержками в 3-5 месяцев (особенно во вновь сформированных предпринимательских структурах). Это самым негативным образом сказалось на социальной защищенности работников и их мотивации к труду.

В-пятых, суммы компенсации, предусмотренные законодательством в связи с потерей части заработной платы при нарушении сроков ее выплаты, не адекватны тому материальному и моральному ущербу, который реально наносится работнику и его семье.

Естественно, что длительный период спада в украинской экономике негативно повлиял на уровень жизни населения, его трудовой менталитет и мотивацию к труду. Устранению негативных тенденций в системе оплаты труда в определенной мере способствовала реализация ряда мер. Тем не менее, проблема погашения задолженности по заработной плате, как важнейшего фактора, оказывающего негативное влияние на трудовую мотивацию, остается чрезвычайно актуальной.

Современное состояние мотивации трудовой деятельности в материальном секторе экономики Украины отечественные ученые справедливо оценивают как неудовлетворитель-

ное. Одним из важнейших фактов экономической динамики последних лет стали опережающие темпы производства продукции машиностроения.

Однако, как подчеркнуто в материалах «Стратегії економічного і соціального розвитку України на 2004-2015 роки», - „шляхом європейської інтеграції, … економічні результати не можна переоцінювати. Україні слід ще надзвичайно багато зробити, щоб остаточно подолати наслідки економічної кризи, особливо ті, що стосуються соціальної сфери, життєвого рівня населення". В полной мере это касается и проблемы усиления трудовой мотивации.

Большие надежды в этом плане возлагались на процесс приватизации и разгосударствления собственности, поскольку многие отечественные и российские ученые и практики решение проблемы мотивации трудовой деятельности, повышения заинтересованности работников в росте эффективности производства, связывали с преодолением массового отчуждения средств от производства и результатов труда. Однако эти надежды не оправдались.

Отсутствие четкого представления о социально-экономических последствиях реформы собственности, негативный морально-психологический настрой работников, ожидание ими обмана в ходе приватизации, чувство беззащитности и страха перед произволом администрации, сознательное подталкивание предприятий к банкротству - такие, и подобные им, настроения в рабочей среде не способствовали формированию сильной мотивационной составляющей процесса приватизации.

Исследование современных тенденций развития отношений собственности показало, что сегодня широкое распространение и подтверждение опытом практики многих стран с высокоразвитой рыночной экономикой получила так называемая «теория ниш», которая предполагает, что любая форма собственности, в том числе и коллективная, может найти свою «нишу», где она будет эффективнее, чем любая другая. Обилие таких «ниш» дает возможность всем формам собственности путем свободного эволюционного развития, а не принуждения, занять то место, где каждая из них окажется наиболее рациональной, в том числе и с точки зрения усиления побудительных мотивов к высокопродуктивному труду. Некоторые исследователи не без основания полагают, что состояние снижения мотивации к труду обусловлено крайне низкой ценой услуг рабочей силы.

Низкий уровень стоимости рабочей силы в Украине, весьма далекий от мировых стандартов, безусловно, оказывает существенное влияние на падение трудовой мотивации работников отечественных предприятий. Несмотря на наметившуюся в последние годы позитивную динамику доходов от трудовой деятельности, их уровень достаточно низкий и не обеспечивает расширенное воспроизводство рабочей силы. Несоответствующими мировой практике остаются в Украине и показатели, характеризующие долю заработной платы в ВВП и себестоимости продукции. В ВВП доля заработной платы в последние годы в Украине составила 45%, тогда как в странах Европейского содружества – в среднем 65%. В себестоимости продукции доля затрат на оплату труда составляет около 11%, в то время как в большинстве стран ЕС этот показатель составляет 30-35%.

Широкое распространение получила выплата неофициальной, «уводимой» из сферы налогообложения, заработной платы. Почти на «нет» сведены бесплатное здравоохранение, образование, социальное обслуживание. Это также оказывает негативное влияние на мотивационную составляющую трудового поведения работников, снижает их заинтересованность в достижении высоких конечных результатов деятельности, повышении эффективности производства. Об этом опосредованно можно судить по числу убыточных предприятий, удельный вес которых в их общем количестве пока еще в стране достаточно велик - около 50 % в промышленности.

Серьезным анти стимулирующим фактором трудовой мотивации явилось существенное ухудшение на многих отечественных предприятиях условий трудовой деятельности. Как следует из материалов статистики, каждый четвертый работник предприятий промышленности, транспорта, связи, строительства и сельского хозяйства (без учета малых предприятий)

работал в неблагоприятных условиях, в частности, под воздействием таких вредных факторов, как повышенный уровень шума, инфразвука, ультразвука - 10,6 %, запыленности – 8,9%, вредных химических веществ - 6,2% учетной численности штатных работников. Более высокий, чем средний по стране, уровень работающих в условиях, не соответствующим установленным санитарно-гигиеническим нормам, наблюдается на промышленных предприятиях - по добыче каменного угля и торфа (74,4 %), металлургии и обработке металла (56,8 %), производстве кокса, продуктов нефтепереработки (56,5%) учетной численности штатных работников.

ВЫВОДЫ

Обобщая изложенное, следует поддержать выводы специалистов о том, что для развития цивилизованных рыночных отношений в стране необходимо создание определенного баланса интересов, мотивов и стимулов. Однако такой баланс в Украине не только не достигнут, но и постепенно происходит утрата приобретенных в прошлом позитивных трудовых ценностей. Для максимально полного высвобождения производственно-социального потенциала работников предприятий с целью повышения конечных результатов деятельности необходимо создавать соответствующие условия и предпосылки, то есть сознательно и целенаправленно управлять процессом трудовой мотивации. Поскольку действие трудовых мотивирующих факторов предопределено как внешними, так и внутренними условиями, формированию сильной трудовой мотивации необходимо содействовать на всех уровнях управления.

Управление трудовой мотивацией на макроуровне – это, прежде всего, формирование государственной политики по усилению мотивации высокопроизводительного труда. К ключевым мерам в этом направлении следует отнести:

- совершенствование финансово-кредитной системы;
- антиинфляционные меры;
- совершенствование налоговой системы;
- реформирование механизма оплаты труда;
- регулирование рынка труда, обеспечение занятости населения и борьбу с безработицей;
- повышение социальной защищенности работников и населения;
- содействие развитию предпринимательства;
- стратегию и практические меры по детенизации экономики.

Речь должна идти о создании мотивационного механизма повышения эффективности трудового потенциала предприятия, который бы стал органичной составной частью производственного менеджмента и в комплексе с другими его составляющими обеспечивал практическую реализацию стратегии инновационного развития XXI века.

ЛИТЕРАТУРА

1. Афонин А.М. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты. – К.:МЗУУП, 1994. – 179с.

2. Колот А.М. Мотивація стимулювання і оцінка персоналу. – К., 1997. – 206с.

3. Сладкевич В.П. Мотиваційний менеджмент. – К., 2001. – 168с.

4. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. – М.: Ассоциация «Тандем», ЭКСМОС, 1995. – 256с.

УДК 331.108:330.322.5

Швець І.Б., Захарова О.В., Шульгіна Т.С.

ОБГРУНТУВАННЯ ВИТРАТ НА ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток економіки держави та окремих суб'єктів господарювання залежить від багатьох чинників. Важливе місце серед них посідає професійний рівень працівників, зокрема робітників. В наступний час у розвинених країнах питома вага кваліфікованих робітників промислових підприємств досягає 70%. В Україні цей показник є значно нижчим. В наслідок цього продуктивність праці в Україні майже в 4-5 разів є нижчою, ніж у розвинутій Західній Європі. Поліпшити цю ситуацію можна, перш за все, шляхом підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працюючих через розвиток системи професійної освіти. Важливою проблемою сучасного розвитку економіки є невідповідність рівня підготовки робітників зростаючим вимогам розвитку виробництва. Особливо це стосується професійного навчання робітників на виробництві. Незважаючи на важливу роль цього виду навчання, в Україні дотепер не відпрацьовано механізм відтворення кадрового потенціалу підприємств. Потребам виробництва не відповідають насамперед обсяги та якісна структура професійного навчання, існує тенденція до збільшення дефіциту робітників за окремими професіями і спеціальностями, на низькому рівні залишається якість навчання. За період економічної кризи 1990-1999 рр. більшість підприємств істотно скоротили витрати на професійне навчання робітників, ліквідували тарифно-кваліфікаційні комісії або передали їх функції іншим структурним підрозділам. Це зумовило зниження професійно-кваліфікаційного рівня робітників, який не відповідає сучасним стандартам якості. В Україні промисловість забезпечує більше третини виробництва, майже половину товарів і послуг, 80% експортної продукції. На промислових підприємствах зосереджено біля 20% загальної кількості зайнятого населення України [9]. Тому проблема професійного навчання та підвищення кваліфікації робітників промислових підприємств набуває все більшої актуальності, що обумовлено зростанням обсягів виробництва та надання послуг в останні роки в більшості сфер економічної діяльності. Означена обставина об'єктивно вимагає підвищення професійно-кваліфікаційного рівня робітників. З огляду на це в країні набуває особливого значення проблема відновлення на якісно новій основі системи професійного навчання на виробництві.

Теоретичним та практичним аспектам професійного навчання робітників та розвитку системи професійної освіти у своїх працях приділили увагу українські науковці О. Крушельницька, М. Дрозач, О.Кузнєцова, В. Савченко, О. Грішнова, О. Левченко [1-6]. Питанням ефективного залучення, підготовки та розвитку робітників присвячені праці закордонних вчених: Дж. Кона, Д. Кямпа, М. Маккола, Р. Морисона, Л. Рівза, П. Садлера [7]. Так, у своїх працях Р. Марра і Г. Шмід розглядають розвиток персоналу лише як шляхом навчання і підвищення кваліфікації. Водночас, А.Я. Кібанов стверджує, що розвиток персоналу являє собою сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом будь-якого підприємства [8]. Дослідники гарвардської школи бізнесу Дж. Ікон, Р. Хуран та Л. Рівз у контексті розвитку та підготовки персоналу рекомендують підприємствам розробляти власні програми підготовки робітників, основою яких має бути знайомство останніх зі всіма напрямами діяльності підприємства та роботою окремих підрозділів. Проте актуальні питання модернізації професійної освіти на підприємствах у контексті вимог необхідності економічного зростання потребують подальшого дослідження.

Метою статті є обґрунтування шляхів подальшої модернізації розвитку системи професійної освіти на підприємствах у контексті забезпечення економічного зростання у державі в цілому та на промислових виробництвах зокрема.

Підготовка персоналу на промисловому підприємстві повинна бути спрямована на підвищення якості професійного складу робітників, формування у них творчого мислення, вміння працювати в ринкових умовах та забезпечення на цій основі високої продуктивності праці й ефективної зайнятості [10]. Саме підприємства у відповідності до економічних завдань визначають свою потребу в робочій силі, її якісні параметри, структуру та використання за призначенням. На рис. 1 наведено показники чисельності робітників, які пройшли підготовку та підвищення кваліфікації в умовах ВАТ ММК ім. Ілліча за період 2000-2006 рр.

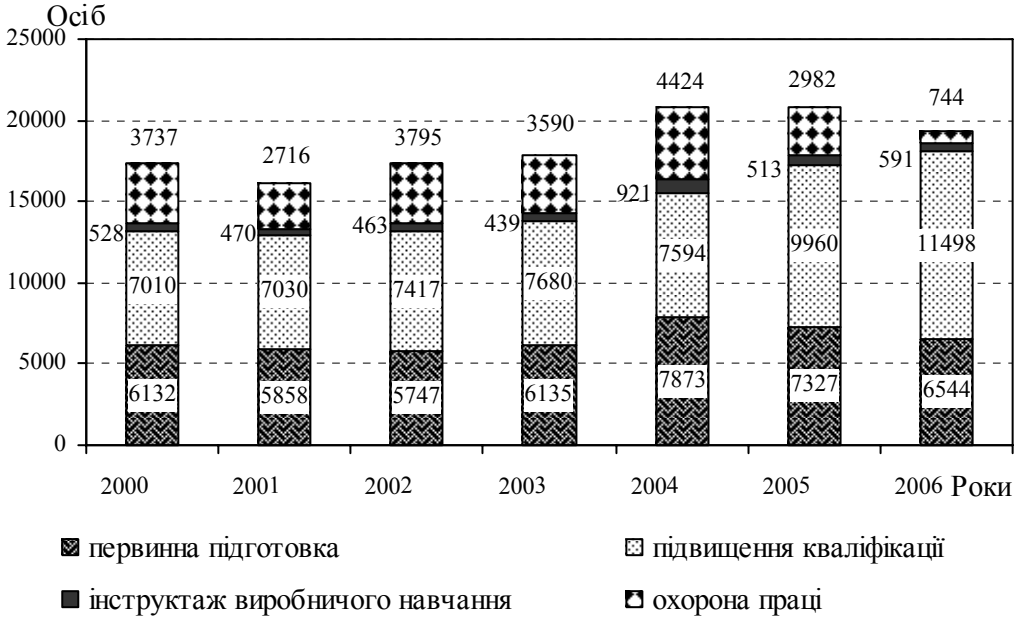


Рис. 1**.** Динаміка чисельності робітників, які пройшли професійну підготовку та підвищення кваліфікації в умовах ВАТ ММК ім. Ілліча

Протягом 2000-2006 рр. найбільша чисельність робітників, які пройшли навчання та підвищення кваліфікації на ВАТ ММК ім. Ілліча спостерігалася у 2004 р. – 20812 осіб, найменша – у 2001 р. і склала 16074 особи. Загальна чисельність робітників, які пройшли навчання за 7 останніх, склала 129781 осіб, що в середньому дорівнює 18531 особи на рік. Починаючи з 2005 р., на підприємстві спостерігається негативна тенденція до поступового скорочення чисельності осіб, які пройшли професійну підготовку та підвищення кваліфікації. Найбільшу турботу викликає той факт, що значним чином це відбувається за рахунок суттєвого скорочення чисельності робітників, які пройшли інструктаж з охорони праці.

Протягом 2000-2006 рр. найбільш стабільними з точки зору чисельності робітників є наступні види підготовки персоналу: первинна підготовка (34-35% від загального контингенту) та інструктажі виробничого навчання (3-4%). В загальній структурі значно збільшилась питома вага підвищення кваліфікації – з 40% у 2000 р. до 59% у 2006 р. Однак питома вага інструктажів з охорони праці має тенденцію до зменшення та складає лише 4% у 2006 р., проти 22% у 2000 р. Якщо ця тенденція збережеться і надалі, то в найближчий час це може позначитися на збільшенні випадків виробничого травматизму в наслідок незнання основними робочими вимог техніки безпеки праці. Динаміка структури професійного навчання робітників протягом 2000-2006 рр. наведена на рис. 2.

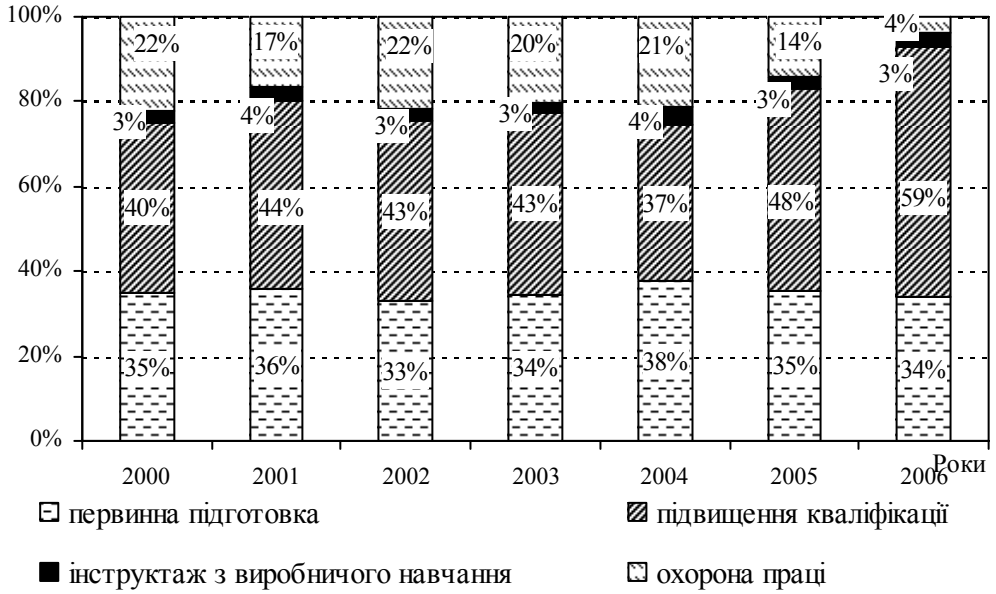


Рис. 2. Динаміка структури контингенту робітників ВАТ ММК ім. Ілліча, які проходили професійну підготовку та підвищення кваліфікації

Рівень і якість професійної підготовки персоналу підприємства залежить від інтенсивності їх навчання та підвищення кваліфікації, для здійснення яких необхідно своєчасно і в достатньому обсязі інвестувати кошти у розвиток персоналу. Обґрунтування доцільного обсягу витрат на навчання і підвищення кваліфікації є одним з основних аспектів управління професійним навчанням на сучасному підприємстві. Якщо підприємство інвестує кошти в оновлення устаткування, в результаті якого підвищиться продуктивність праці робітників, то в практичних умовах досить важливим є визначення кінцевого ефекту від використання нових основних фондів та результату від інвестування у розвиток персоналу. Одним з можливих підходів до обґрунтування доцільного обсягу витрат на персонал є аналіз його співвідношення до середньорічної вартості основних фондів підприємства. З цією метою пропонується розраховувати відносний показник рівня витрат за формулою:

$$К = В / ОФ, \quad (1)$$

де К – рівень витрат на підвищення кваліфікації та навчання робітників, грн./тис. грн.; В – витрати підприємства на підвищення кваліфікації та навчання робітників, грн.; ОФ – середньорічна вартість основних фондів підприємства, тис. грн.

На підставі даних про основні економічні показники діяльності ВАТ ММК ім. Ілліча (табл. 1) виконано оцінку ефективності інвестування у професійне навчання персоналу.

Таблиця 1

Динаміка основних економічних показників діяльності підприємства

Показники	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Витрати на навчання робітників, млн. грн.	2,48	3,71	5,29	8,43	12,21	17,38
Товарна продукція, млн. грн.	4996,8	5735,02	6687,9	7102,5	10060,5	14166,3
Активні основні фонди, млн. грн.	2641,40	2803,34	2910,75	3127,15	4036,69	4475,15
Чисельність робітників, осіб	53157	57010	61059	67678	75353	81760
Рівень витрат на навчання, грн./тис. грн.	0,939	1,323	1,817	2,696	3,025	5,002
Фондовіддача, грн./ 1грн.	1,892	2,046	2,298	2,367	2,492	3,166
Продуктивність праці, тис. грн. /особу	94,0	100,6	109,5	109,4	133,5	173,3

Для визначення залежності між рівнем продуктивності праці та фондовіддачі від обсягу інвестування коштів підприємством на навчання персоналу в умовах ВАТ ММК ім. Ілліча виконано дослідження динаміки означених показників, рис. 3, 4.

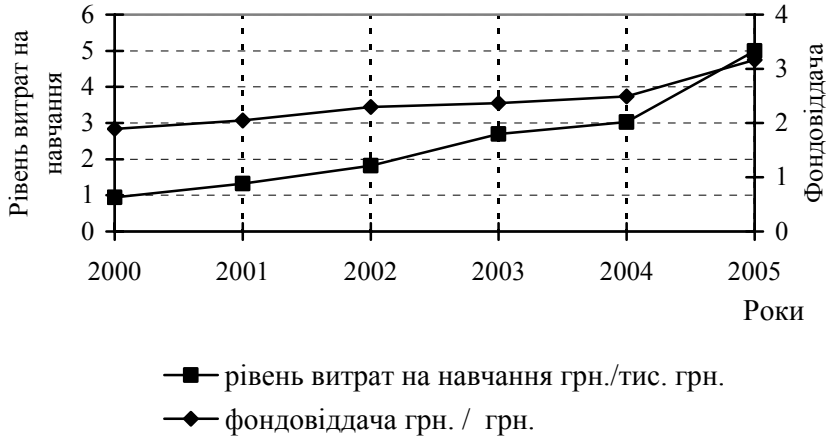


Рис. 3. Динаміка фондовіддачі та коефіцієнту рівня витрат на навчання в умовах ВАТ ММК ім. Ілліча

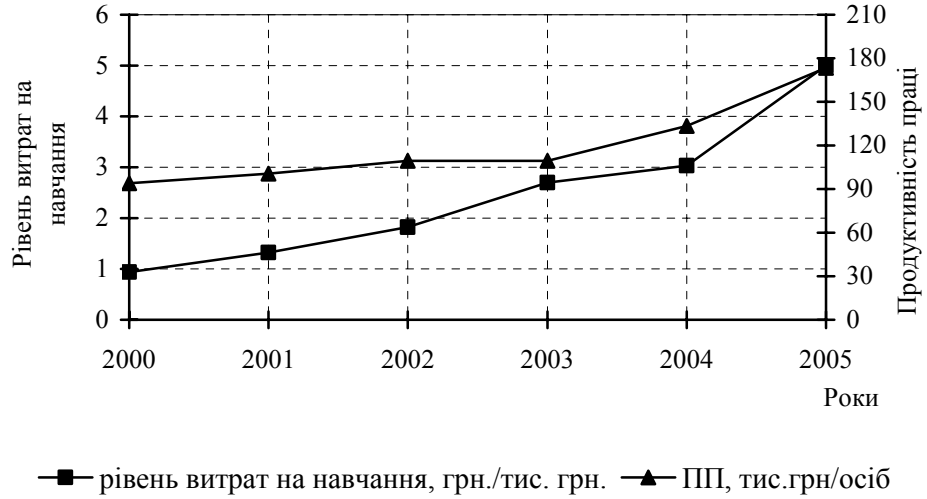


Рис. 4. Динаміка продуктивності праці та рівня витрат на навчання

Аналіз показав, що продуктивність праці робітників та фондовіддача основних фондів в умовах ВАТ ММК ім. Ілліча протягом 2000-2005 рр. зростають пропорційно рівню витрат на навчання робітників. З кожним роком при збільшенні витрат на навчання та підвищення кваліфікації робітників збільшується фондовіддача основних фондів – з 1,89 грн./ грн. у 2000 р. до 3,17 грн./грн. у 2005 р.; продуктивність праці зросла з 94 грн. /особу у 2000 р. до 173,3 грн. /особу у 2005 р. Проте, починаючи з 2002 р. спостерігається тенденція до поступового скорочення темпів росту фондовіддачі та продуктивності праці відносно темпів росту витрат на навчання. Означена тенденція може бути результатом впливу багатьох факторів, серед яких можуть бути як зниження якості викладання робітникам професійних дисциплін, так і обмеження технічної можливості обладнання щодо виготовлення додаткових обсягів продукції.

Для вирішення поточних та перспективних задач підприємства щодо раціонального обсягу витрат на персонал та прогнозування на його підставі рівня фондовіддачі основних фондів та продуктивності праці доцільно побудувати лінію тренду, за допомогою якої можна

розрахувати рівень витрат на професійне навчання. Надалі ці показники можуть бути використано для прогнозування продуктивності праці та фондовіддачі основних фондів підприємства (рис. 5, 6).

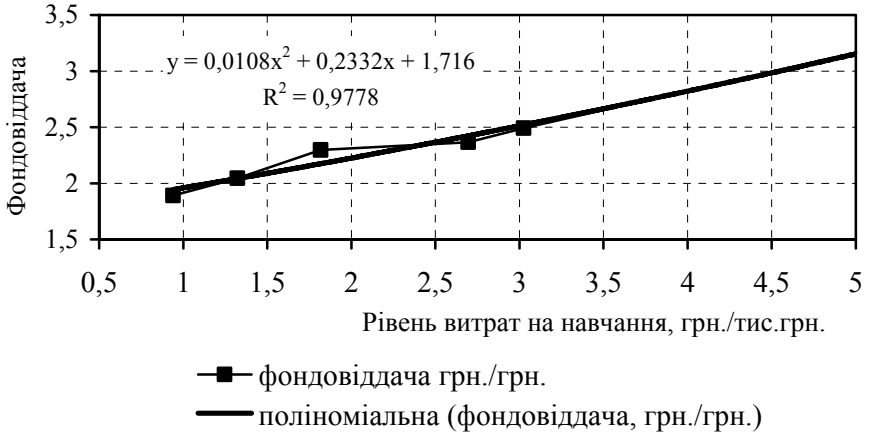


Рис. 5. Залежність фондовіддачі основних фондів від рівня витрат на навчання

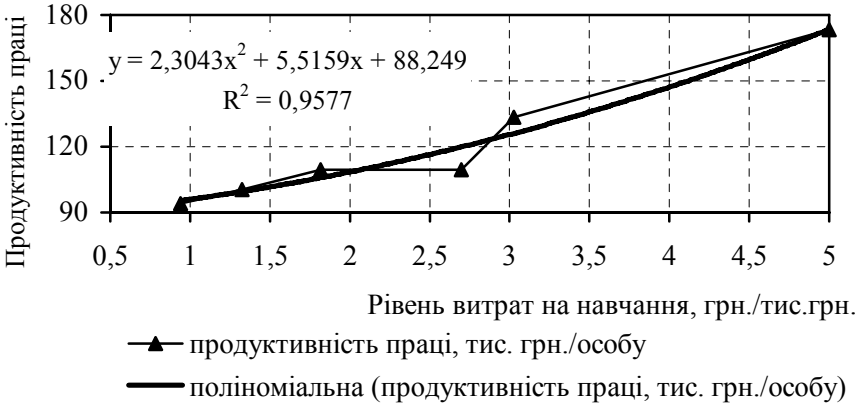


Рис. 6. Залежність продуктивності праці робітників від коефіцієнту рівня витрат на навчання

При побудові лінії тренду було розглянуто такі її види, як лінійна, степінна, логарифмова. Водночас при використанні поліноміальної лінії тренду величина достовірності апроксимації R^2 є найбільшою: для фондовіддачі основних фондів вона дорівнює 0,9778, а для продуктивності праці – 0,9577. За допомогою отриманих рівнянь можливо здійснити прогнозування продуктивності праці та фондовіддачі основних фондів при заданому рівні витрат на навчання робітників, табл. 2.

Таблиця 2

Діапазон зміни продуктивності праці та фондовіддачі від рівня витрат на навчання

Рівень витрат на професійне навчання робітників, грн./тис. грн.	Продуктивність праці, тис. грн./особу	Фондовіддача, грн./грн.
1–3	90-105	1,9-2,5
3–6	105-120	2,5-3,5
6–9	120-135	3,5-4,7
9–12	135-155	4,7-6,1
12–18	155-190	6,1-9,4
18–21	190-210	9,4-11,4

У 2008 р. на ВАТ ММК ім. Ілліча заплановано витрати на навчання та підвищення кваліфікації робітників 20 млн. грн. За формулою 1 розрахуємо рівень витрат на навчання (середньорічна вартість основних фондів складатиме 3475,15 млн. грн.):

$$К = 20 / 3475,15=5,755 \text{ грн./тис. грн.}$$

Виходячи з розрахунків, можна зробити висновок, якщо середньорічна вартість основних фондів у 2008 р. залишиться на незмінному рівні, то ефективність інвестування професійного навчання і підвищення кваліфікації зросте на 0,753 грн. у розрахунку на одну тис. грн. вартості основних фондів, або на 15% у порівнянні з 2005 р. Згідно з отриманими діапазонами зміни продуктивності праці та фондовіддачі основних фондів від рівня витрат на навчання, для умов 2008 р. продуктивність праці ВАТ ММК ім. Ілліча має бути не нижче 105 тис. грн./ особу, а фондовіддача основних фондів – 2,5 грн./грн. Прогнозований обсяг товарної продукції для цих умов становить:

$$ТП = 3475,15 \cdot 2,5 = 8687,875 \text{ тис. грн.}$$

Відповідно до роблених розрахунків та припущень для умов 2008 р., максимальний рівень продуктивність праці ВАТ ММК ім. Ілліча складе 120 тис. грн./ особу, а фондовіддача основних фондів – 3,5 грн./грн. Розрахуємо прогнозований обсяг товарної продукції для цих умов:

$$ТП = 3475,15 \cdot 3,5 = 12163,025 \text{ тис. грн.}$$

ВИСНОВКИ

Таким чином, на підставі розрахунків можна зробити висновок, що якщо ВАТ ММК ім. Ілліча у 2008 р. витратить на професійне навчання і підвищення кваліфікації робітників 20 млн. грн., то при інших незмінних умовах це може забезпечити середній рівень продуктивності праці в діапазоні 105-120 тис. грн./ особу та обсяг товарної продукції – від 8687,875 до 12163,025 тис. грн. Використання запропонованої методики у подальшому дозволить підприємству обґрунтовувати рівень витрат на професійний розвиток персоналу в залежності від планованого рівня техніко-економічних показників. Подальше зростання обсягу витрат підприємства на професійне навчання та підвищення кваліфікації персоналу, є не тільки доцільним, але й необхідною умовою конкурентоспроможності будь-якого підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Крушельницька О.В. Управління персоналом. Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2003. – 296с.*
2. *Дрозач М. підготовка робітничих кадрів через мережу професійно-технічних навчальних закладів // Україна: аспекти праці, 2006. – №7. – С. 36-42.*
3. *Кузнєцова О. Створення системи інформаційно-методичного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві // Україна: аспекти праці, 2007. – №5. – С. 30-35.*
4. *Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 324с.*
5. *Грішнова О. Трудова кар'єра: сучасні підходи до визначення ефективності // Україна: аспекти праці, 2005. – №4. – С. 12-18.*
6. *Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду // Україна: аспекти праці, 2006. – №1. – С. 30-35.*
7. *Кулик Ю. Професійний розвиток менеджерів як стратегія управління персоналом у міжнародному бізнесі // Актуальні проблеми економіки, 2007. – №8. – С. 117.*
8. *Беляцкій Н.П. Управляння персоналом. – Мн.: «Екоперспектива», 2002. – 320с.*
9. *Статистичний щорічник України за 2006 рік / Держкомстат України; За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. П.П. Забродський. – К.: Консультант, 2007. – 551с.*
10. *Савельєва В.С. Управління персоналом. Навчальний посібник. – К.: ВД "Професіонал", 2005. – 336с.*

УДК 331.024.3:331.2

Шимко О.В., Підгора Є.О.

ОПТИМІЗАЦІЯ ВИТРАТ НА ВИРОБНИЦТВО В УМОВАХ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Одним з найбільш результативних способів зниження витрат на виробництво є оптимізація витрат, яка сприяє підвищенню ефективності виробництва. Сьогодні на Україні програми і проекти підвищення ефективності виробництва є високо потрібним самостійним продуктом. Цей шлях розвитку виражений у тому, що на більшості підприємств існує системна потреба у оптимізації витрат, відсутнє, або недостатньо розвинуте ресурсне планування та регулярний план-фактний контроль операційної діяльності. Крім того, для більшості підприємств дійсно актуальною є розробка власного „скороченого шляху" досягнення стратегічних цілей. Ці та багато інших практичних завдань вирішується шляхом реалізації програм і проектів підвищення ефективності. Впровадження систем підвищення ефективності виробництва – це одна з передових стратегій бізнес-рівня, якою керівники підприємств користуються на стадіях зростання або зрілості бізнесу в умовах підвищення конкурентної боротьби у ринкових нішах, що займають підприємства. Не зважаючи на те, що виробничі підприємства України відрізняються один від одного цілями та видами виробничої продукції або послуг, для всіх них є один фактор, що об'єднує – вони залежать від ефективності виробництва для отримання максимального прибутку. Витрати можна скорочувати, але не нескінченно, оскільки витрати - це плоть і кров бізнесу, це інвестиції в бізнес (реклама, зарплата співробітникам, інновації), і необережне скорочення витрат може пошкодити бізнесу: якщо скоротити витрати на рекламу - знизяться продажі, якщо скоротити зарплату - люди розбіжаться, а якщо скоротити фінансування інновацій – підприємство програє на продукті. Іншими словами, витрати повинні бути не великими і не маленькими, а оптимізованими. Але як зрозуміти, який рівень витрат оптимальний? Багато керівників підприємств намагаються вирішувати цю задачу зверху. Але як показує практика, результат не завжди задовільний [1]. Якщо підприємство складне за структурою, керівництво не може об'єктивно оцінити необхідність тих або інших витрат для якої-небудь ділянки виробничого процесу. І секвестрування бюджету витрат зверху таїть небезпеку помилкового скорочення витрат, що може представляти загрозу для бізнесу.

Аналіз останніх досліджень у області оптимізації витрат на виробництво показав, що багато науковців зараз спрямовує свої дії на вирішення цього питання. Проблеми управління та витратами та скорочення витрат розглядалися багатьма вченими економістами: Абалкіним Л.І, Акіменко О.Ф., Безруких П.С., Блаж І.Д., Валуєвим Б.І., Гальперіним В.М., Друрі К., Жевтяком О.П., Івашкевичем В.Б., Дж. Шимом, Керашевим М.О., Козловою О.П., Ковальовим В.В., Кондратовим Н.П., Маном Р., Майєром Е., Миколаєвою С.А., Палієм В.Ф., Ткачом В.І., Шереметом О.Д., Фрідманом Л., Пашутіним С.К. та іншими [1-3]. Ними визначено, що ціна продукту складається з його собівартості і маржі, яку закладають в ціну продукту, розраховувавши на отримання прибутку. Маржею можна управляти довільно, міняючи її величину залежно від привабливості продукту для споживача і конкуренції на ринку. Управляти собівартістю продукту значно складніше, оскільки сьогоднішня вартість виробництва продукту (товару або послуги) обумовлена вже оптимізованими на сьогоднішній день витратами. Подальше пониження вартості виробництва продукту скрутне, оскільки резерв зниження витрат може бути вичерпаний.

Мета статті – оцінити систему планування витрат та розробити просту для виконання методику оптимізації витрат на виробництво в умовах діючого виробничого підприємства.

Щоб оцінити діючу систему планування витрат на виробництво, необхідно зробити наступні дії [4]:

1) визначити показники, що знаходяться в прямо пропорційній залежності з показником, для якого визначають систему планування;
2) побудувати функцію залежності між взаємозалежними показниками;
3) аналітичним шляхом розрахувати прогноз значення показника на новий плановий період;
4) Порівняти прогнозне значення з планованим значенням на підприємстві;
5) Оцінити зміни і визначити використовувану систему планування.

В процесі оцінки змін потрібно керуватися наступним:

1) якщо прогнозне значення показника відрізняється більш ніж на 5% в ту, або іншу сторону від планованого на підприємстві значення показника, то застосовується система планування "з нуля". При цьому вибірка значень показників складає більше 50% значень;

2) якщо прогнозне значення показника і плановане на підприємстві значення цього ж показника не відрізняються більш ніж на 5%, то застосовується система планування "від досягнутого рівня".

Виявляли резерви економії витрат на виробництво в умовах ВАТ КЦЗ «Пушка» (м. Краматорськ) при виготовленні шлакопортландцементу марки 400. Перш за все нами була визначена система планування витрат на виготовлення цементу, яка застосовується на підприємстві. Дослідження діючої системи планування проводилися за плановими показниками щомісячних витрат на виробництво шлакопортландцементу марки 400 у 2004-2007 роках.

Перш за все на основі системи вихідних даних були формалізовані залежності між плановаными витратами на виробництво шлакопортландцементу марки 400 у 2004 році (попереднього періоду планування) і плановими показниками у 2005 році. Високоточною функцією залежності, яку можна побудувати по ряду значень показників є кореляційна залежність. Кореляцію виконували у пакеті "STATISTICA". Коефіцієнт кореляції планових витрат 2005 і 2006 років рівнявся 0,7933. У результаті була встановлена залежність планових показників, яка має наступний вигляд:

$$Y = -604{,}2366 + 217{,}341 \cdot X\,, \qquad (1)$$

де Х – об'єми виробництва за планом, од.

Далі була встановлена система планування витрат на виробництво у 2006 році.. Для цього розрахували прогнозні значення витрат на виробництво шлакопортландцементу марки 400 у 2006 році на основі кореляційної залежності з урахуванням об'ємів виробництва. Отримані результати розрахунків порівняли із плановими витратами на виробництво даної марки цементу у 2006 році. Порівняльний аналіз дав результати, наведені у табл.1. Із аналізу видно, що всі прогнозні значення витрат відхиляються від запланованих на ВАТ КЦЗ «Пушка» витрат на виробництво шлакопортландцементу марки 400 не більш, ніж на 5%, при тому більшість відхилень позитивні. Вибірка таких значень складає 4/12*100 = 33,3%.

Отже, при плануванні витрат на виробництво шлакопортландцементу марки 400 на ВАТ КЦЗ «Пушка» використовували систему планування „від досягнутого рівня"[4], яка найбільш поширена при планових розрахунках типової продукції промислових підприємств.

Таблиця 1

Результати порівняльного аналізу прогнозних витрат на виробництво шлакопортландцементу марки 400 і запланованих у 2006 році витрат ВАТ КЦЗ «Пушка»

Місяць виробництва у 2006 році	Об'єм виробництва у 2006 році за планом, тис. т	Планові витрати на виробництво, тис. грн.	Прогнозні витрати за розрахунками, тис. грн.	Відхилення у витратах, %
Січень	48,320	9712,32	9897,68	+1,9
Лютий	35,892	7131,74	7196,57	+0,9
Березень	53,818	11 070,36	11 092,62	+0,2
Квітень	60,739	12 390,76	12 596,84	+1,7
Травень	60,822	12 511,09	12 614,88	+0,8
Червень	61,376	12 753,93	12 735,28	-0,1
Липень	62,254	12 805,65	12 926,11	+0,9
Серпень	60,351	12 498,69	12 512,51	+0,1
Вересень	61,011	12 885,52	12 655,96	-1,8
Жовтень	60,618	12 463,06	12 570,54	+0,9
Листопад	59,752	12 607,67	12 382,32	-1,8
Грудень	60,175	13 106,12	12 474,26	-4,8
Разом	685,128	141 936,96	141 655,6	-0,2

Пропонується постійне застосування прогнозування при формуванні планових значень витрат на виробництво цементу, а по аналогії і інших видів продукції після визначення системи планування витрат. Це дозволить витрати, заплановані способом „від досягнутого рівня" підтримувати на прорахованому рівні і не допускати надалі значних відхилень фактичних від планових значень. У практиці планування це називається «ефект плану» [4].

Для встановлення періоду дії встановленої кореляції витрат на виробництво, був проведений розрахунок прогнозних витрат на виробництво шлакопортландцементу марки 400 у 2007 році (на 9 місяців). Прогнозні дані також порівняли із запланованими витратами 2007 року (табл. 2).

Таблиця 2

Результати порівняльного аналізу прогнозних витрат на виробництво шлакопортландцементу марки 400 і запланованих у 2007 році витрат ВАТ КЦЗ «Пушка»

Місяць виробництва у 2007 році	Об'єм виробництва у 2007 році за планом, тис. т	Планові витрати на виробництво, тис. грн.	Прогнозні витрати за розрахунками формули 1, тис. грн.	Відхилення у витратах, %
1	2	3	4	5
Січень	64,594	13 240,48	13 434,69	1,5
Лютий	63,944	13 454,46	13 293,42	-1,2
Березень	60,268	12 597,22	12 494,48	-0,8
Квітень	63,815	12 849,79	13 265,38	3,2
Травень	68,499	15 351,32	14 283,41	-7

Продовження таблиці 2

1	2	3	4	5
Червень	64,475	14 144,53	13 408,83	-5,2
Липень	67,316	15 358,55	14026,3	-8,7
Серпень	65,523	15 200,03	13 636,6	-10,3
Вересень	78,551	18 941,01	16 468,12	-13,1
Разом за 9 місяців	596,985	131 137,4	124 311,2	-5,2

Результати у табл.2 показали, що розбіжність відхилень між прогнозними і плановими значеннями більше, ніж для показників 2006 року. Можна зробити висновок, що потрібно встановлювати кореляцію двох попередніх планових періодів. Для підтвердження наданої методики, за результатами розрахунку плану витрат на виробництво 2005-2006 років була побудована кореляційна залежність витрат. У результаті була встановлена залежності планових показників, яка має наступний вигляд:

$$Y = -326{,}7142 + 213{,}6072 \cdot X \qquad (2)$$

На основі отриманої залежності між витратами на виробництво 2005 і 2006 років можна прогнозувати витрати на виробництво у 2007 році. Справедливість запропонованих заходів підтверджує порівняльний аналіз системи планування за відхиленнями фактичних показників витрат на виробництво у 2007 році за 9 місяців (табл.3).

Таблиця 3

Результати порівняльного аналізу прогнозних витрат на виробництво шлакопортландцементу марки 400 і запланованих у 2007 році витрат ВАТ КЦЗ «Пушка»

Місяць виробництва у 2007 році	Об'єм виробництва у 2007 році за планом, тис. т	Фактичні витрати на виробництво, тис. грн.	Прогнозні витрати за розрахунками формули 2, тис. грн.	Відхилення у витратах, %
Січень	60,150	13 246,94	13 471,03	1,7
Лютий	58,300	13 578,58	13 332,19	-1,8
Березень	63,450	12 776,82	12 546,97	-1,8
Квітень	63,200	13 028,48	13 304,63	2,1
Травень	65,500	15 004,03	14 305,17	-4,7
Червень	65,800	14 185,15	13 445,62	-5,2
Липень	65,450	14 683,37	14 052,47	-4,3
Серпень	66,000	14 369,85	13 669,48	-4,9
Вересень	65,250	16 766,72	16 452,35	-1,9
Разом	638,470	13 246,94	13 471,03	1,7

ВИСНОВКИ

Результати проведеного порівняльного аналізу свідчать, що фактичні виробничі витрати 2007 року відрізняються від прогнозних значень у межах припустимих відхилень у виконанні планових розрахунків (±5%). Це дозволяє говорити про ефективність пропозиції удосконалення планування виробничих витрат випуску шлакопортландцементу марки 400. Запропонований підхід до виконання прогнозних планових розрахунків після відповідної апробації може бути застосований для оптимальних планових розрахунків витрат на будь-який вид виробництва.

ЛІТЕРАТУРА

1. Шим Дж., Сигел Дж. Г. Методы управления стоимостью и анализа затрат: Пер с англ. – М.: 2004. – 344 с.

2. Козлова О.П. Некоторые особенности ценообразования в Директ-костинге. // Экономика. Финансы. Управление, 2007. - №. – С.10-14.

3. Пашутин С.П. Оптимизация издержек и технология формирования оптимального ассортимента // Управление персоналом, 2007. - №8. – С.12-14

4. Планування діяльності підприємства: Навчальний посібник/ О.В.Шимко, В.С.Рижиков, С.М.Грибкова, О.І.Шимко, А.Л.Щолокова; За ред. В.М.Ковальова. – К.: ЦНЛ, 2006. – 286с.

УДК 331.024.3

Яковенко М.Н.

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ ЭКОНОМЕТРИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ПРИ МОТИВАЦИИ ТРУДА СТАНОЧНИКОВ

Сердцевиной экономической реформы, происходящей в настоящее время в Украине, является приватизация и акционирование предприятий, которые ведут к трансформации экономических и социально-психологических отношений между всеми участниками производственного процесса. Эта трансформация может быть успешно осуществлена только в том случае, если цели приватизации и акционирования и способы их достижения воспринимаются обществом и общество активно участвует в этом процессе.

Основными факторами улучшения конечных результатов при приватизации и акционировании признаются [1]: усиление мотивации труда всех работников; увеличение вложений в развитие производства из прибыли; повышение активности работников в управлении производством. Результаты социологических исследований показывают, что рабочие дают более высокую оценку возможностям усиления мотивации труда, чем специалисты, что говорит о понимании ими роли новых отношений собственности в повышении эффективности производства. Так, например, на одном из обследованных предприятий, внедрившем компьютерную технологию, мнения рабочих и специалистов о влиянии указанных факторов на улучшение конечных результатов разошлись: специалисты связывают улучшение конечных результатов, в первую очередь, с улучшением управления и лишь в третью очередь - с усилением трудовой мотивации, в то время как рабочие - в первую очередь, с усилением трудовой мотивации.

Мотивация трудовой деятельности не может быть действенной без удовлетворения материальных потребностей, реализации материального интереса работников. Повышение значения трудовых и статусных мотивов (первые из них порождаются работой, то есть ее содержанием, условиями, организацией трудового процесса, режимом труда и тому подобное, а вторые – стремлением человека занять высшую должность, выполнять более сложную, более ответственную работу, работать в сфере деятельности (организации), которая считается престижной, общественно значимой, а также стремлением к лидерству в коллективе и как можно более высокого неофициального статуса) не означает абсолютного снижения роли материальных мотивов и стимулов. Они, как и раньше, остаются важным катализатором, способным существенно повысить трудовую активность и способствовать достижению личных целей и целей организации.

Особенно актуальной является проблема материальной мотивации для Украины. Это обусловлено, по крайней мере, двумя причинами: 1) низким уровнем доходов, деформациями в их структуре и дифференциации; 2) необходимостью становления новых по содержанию форм и методов материального стимулирования занятых в экономике.

Ведущая роль в материальной мотивации трудовой деятельности принадлежит заработной плате как основной форме дохода наемных работников. В то же время заметим, что взаимосвязь заработной платы, как и дохода в целом, и мотивации трудовой деятельности сложна и противоречива.

Для понимания внутренних механизмов мотивации трудовой деятельности принципиально важным является определение факторов, которые влияют на уровень материальной мотивации, действенность материальных стимулов и выяснение их природы. Материальную мотивацию трудовой деятельности следует рассматривать как производную от комплексного действия ряда макро- микроэкономических факторов, в частности: а) уровня заработной платы и ее динамики; б) наличия прямой зависимости уровня заработной платы от количества,

качества и результатов труда; в) дифференциации заработной платы на предприятии и в обществе в целом; г) структуры личного дохода; д) материального обеспечения имеющихся денежных доходов и некоторых других [2].

На большинстве крупных предприятий машиностроительной отрасли «ядром» трудового коллектива являются рабочие основных профессий: именно их производительный труд создает основу стабильного развития предприятия в условиях конкурентной рыночной среды. Поэтому мотивация этой категории персонала является достаточно актуальной.

В экономической научной литературе значительное место занимают работы, посвященные мотивационным аспектам повышения эффективности работы персонала. В частности, стоит отметить работы таких известных отечественных экономистов, как Г. Дмитренко, А. Еськова [3], Т. Кирьян, А.Колота, Н. Лукьянченко, Ф. Хмиля. Однако остаются недостаточно изученными вопросы возможности применения современных методов математической статистики при планировании совершенствования мотивации труда рабочих-станочников.

Цель работы – показать возможность применения методов эконометрического анализа для совершенствования мотивационного механизма в условиях крупного машиностроительного предприятия.

Для определения амплитуды изменения средней заработной платы по подразделению предприятия проведем эконометрический анализ зависимости средней заработной платы станочников от их удельного веса в общем количестве рабочих подразделения. Для этого воспользуемся стандартным встроенным программным пакетом «Анализ данных» Microsoft Excel.

Обозначим удельный вес станочников в общем количестве рабочих через *x* (%), заработную плату за месяц через *y* (грн.). Объем выборки n=15. Удельный вес рабочих с технической подготовкой изменяется от 31,8% до 37%. Фактическая среднемесячная заработная плата по подразделению находится в интервале от 1192,8 грн. до 2292,8 грн.

Среднее значение удельного веса рабочих станочников составляет 34,1%, средняя заработная плата за месяц 1607,63грн. Средние значения вычисляются по формулам:

$$\bar{x} = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} x_i \,, \tag{1}$$

$$\bar{y} = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} y_i \,. \tag{2}$$

Дисперсия по удельному весу станочников составляет 2,44, по заработной плате за месяц – 100981. Дисперсия рассчитывается по формуле:

$$D(X) = \frac{1}{n-1}\sum (x_i - \bar{x})^2 \,. \tag{3}$$

Дисперсия характеризует, как сильно рассеяны значения выборки относительно среднего значения [3].

Стандартное отклонение удельного веса станочников от среднего значения составляет 1,56, среднее отклонение заработной платы за месяц от среднего значения – 317,775.Эта величина характеризует отклонение выборочных значений в среднем от среднего значения [3].

Построим корреляционное поле (рис.1).

По виду корреляционного поля можно предположить, что зависимость между заработной платой за месяц и удельным весом станочников - линейная и имеет вид $y = b_0 + b_1 x$.

Для определения тесноты линейной связи найдем коэффициент корреляции [4]:

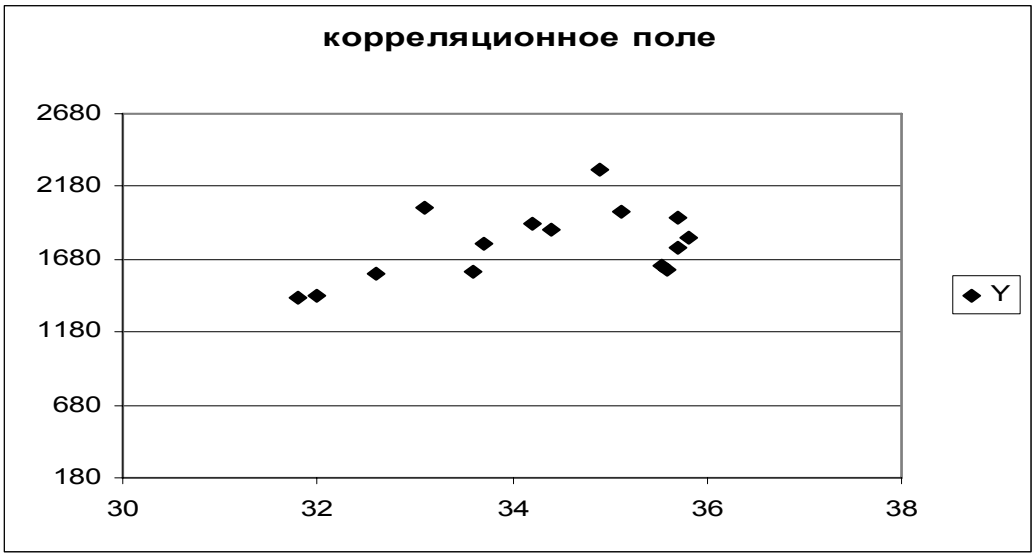


Рис. 1. Корреляционное поле зависимости среднемесячной заработной платы от удельного веса станочников.

$$r_{xy} = \frac{\frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sigma_x \sigma_y} = 0{,}84.$$

Так как 0,6<=0,84<0,9, то линейная связь между Х и У достаточная.

Параметры b_0, b_1 находятся по методу наименьших квадратов:

$$b_1 = r_{xy}\frac{\sigma_y}{\sigma_x} = 84{,}01303, \qquad b_0 = \bar{y} - b_1\bar{x} = -1092{,}89.$$

Так как $b_1 > 0$, то зависимость между x и y прямая: с ростом удельного веса станочников заработная плата за месяц растёт. Проверим значимость коэффициентов b_i.Это можно сделать с помощью критерия Стьюдента [4]:

$$t_{набл} = \frac{b_0}{\sigma_{b_0}} = 5{,}43.$$

Значимость $t_{набл}$ равна $2{,}37*10^{-7}$, т.е меньше 5%. Коэффициент b_0 статистически значим.

$$t_{набл} = \frac{b_1}{\sigma_{b_1}} = 6{,}92.$$

Значимость $t_{набл}$ равна $7{,}33*10^{-5}$, т.е меньше 5%. Коэффициент b_1 статистически значим. Получили модель зависимости заработной платы за месяц от удельного веса станочников:

$$y = -1092{,}89 + 84{,}01x. \qquad (4)$$

Найдем прогноз в точке Х=33%. Прогнозируемое значение при удельном весе станочников 33%, заработная плата за месяц составит 1679,544грн. с гарантией 95%, либо изменяется от 1177,85 грн. до 2181,238 грн.

Исследуем эластичность, которая показывает, как изменится показатель при изменении фактора на 1%. Т.к. модель линейная, то эластичность вычисляется по формуле:

$$E_x = \frac{b_1 \; x}{y_прогноз} \; . \qquad (5)$$

Для точки прогноза x = 33% E_x=1,65, т.е. при изменении удельного веса станочников с 33% на 1% средняя заработная плата за месяц увеличится с 1679,544 грн на 1,65%.

Основные статистические характеристики выборочных данных по среднемесячной заработной плате и удельному весу станочников приведены в табл. 1, результаты регрессионного анализа этих данных – в табл.2, а изменение средней заработной платы в доверительном интервале и значений коэффициента эластичности наглядно показано на рис. 2 и 3.

Таблица 1

Основные статистические характеристики выборочных данных по среднемесячной заработной плате и удельному весу станочников

X	Y	Y(X)	DELTA(X)	Ymin	Ymax	Ex
35,54	1640,6	1892,937	507,1827	1385,754	2400,12	1,57735
35,11	2003	1856,811	500,2242	1356,587	2357,035	1,588582
35,7	1762,9	1906,379	510,3671	1396,012	2416,746	1,573279
34,4	1887,7	1797,162	494,0312	1303,131	2291,193	1,608118
34,9	2292,8	1839,168	497,6949	1341,474	2336,863	1,594228
33,1	2032,1	1687,945	500,2818	1187,663	2188,227	1,647465
35,6	1606,2	1897,978	508,3397	1389,638	2406,317	1,575816
35,7	1967,3	1906,379	510,3671	1396,012	2416,746	1,573279
34,2	1930,4	1780,359	493,5084	1286,851	2273,868	1,613857
33,7	1789,5	1738,353	494,5728	1243,78	2232,926	1,628691
35,8	1830,8	1914,78	512,517	1402,263	2427,297	1,570763
32,6	1587,6	1645,939	508,6217	1137,317	2154,56	1,66399
32	1429	1595,531	522,6955	1072,835	2118,226	1,684967
31,8	1411,8	1578,728	528,3178	1050,41	2107,046	1,692257
33,6	1596,7	1729,952	495,1911	1234,76	2225,143	1,631744
33		1679,544	501,6941	1177,85	2181,238	1,650704

Таблица 2

Регрессионный анализ

B0=	42,64588
B1=	2,879828
Se=	3,519596
D(x)=	1,936871
n=	15
SX=	27,1162
K2=	13
Xsr=	34,25
GAMMA=	0,95
t_gamma=	2,160369

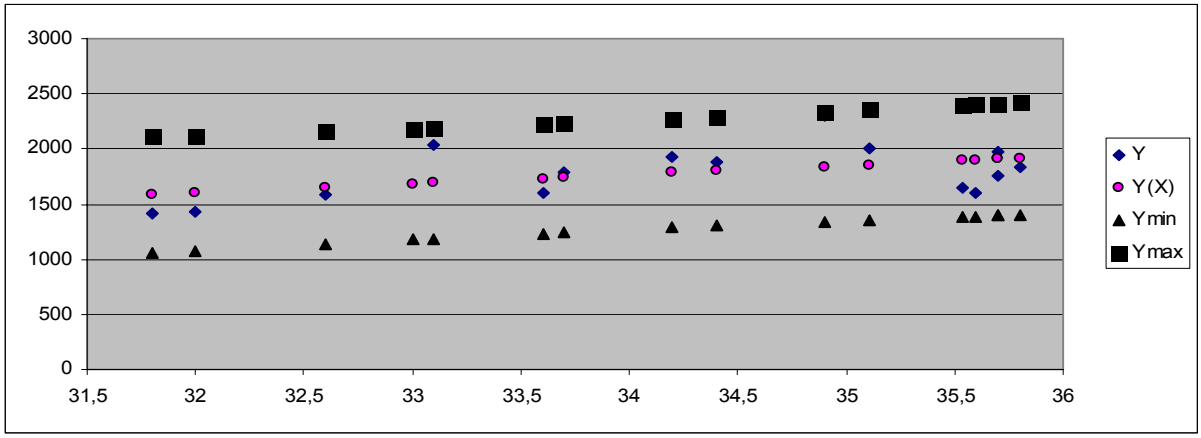


Рис. 2. Доверительная область распределения значений средней заработной платы

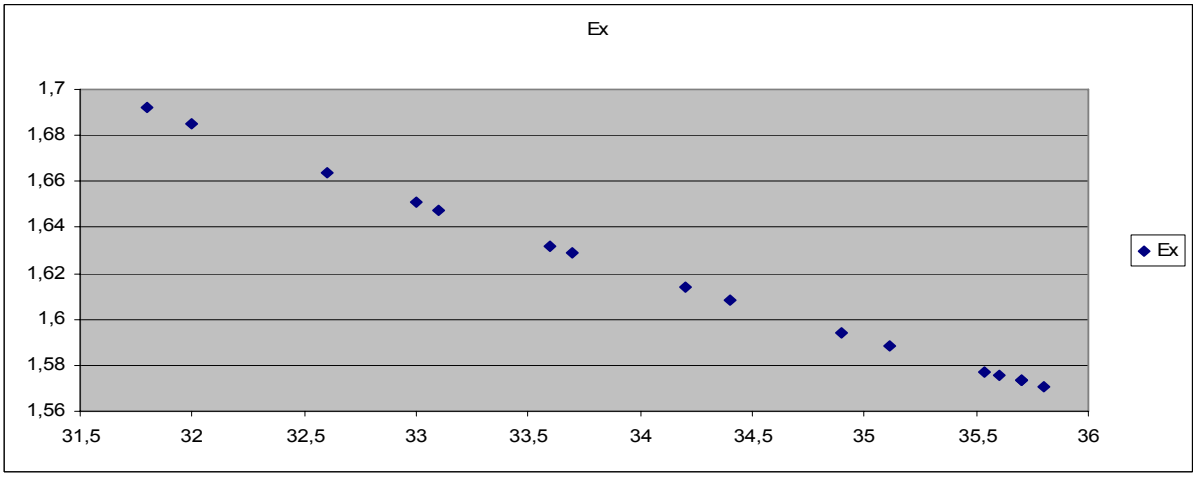


Рис. 3. Определение коэффициента эластичности

ВЫВОДЫ

Проведенные исследования показали целесообразность применения эконометрического анализа для планирования мероприятий по совершенствованию мотивации рабочих основных специальностей. При помощи пакета «Анализ данных» получена математическая модель зависимости среднемесячной заработной платы по подразделению от удельного веса станочников в общей численности рабочих. На основе данной зависимости выполнен прогноз повышения среднемесячной заработной платы на 1,65% при росте удельного веса станочников на 1%.

Направление дальнейших исследований – использование эконометрического анализа для планирования мероприятий по повышению производительности труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Грулев И., Мирошников В. Динамика прибыли в условиях рынка//Бизнес информ. – 2005. – №6. – С.11-15.

2. Колот А.М. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування // Україна: аспекти праці. –2004.–№ 6. – С. 21-27.

3. Еськов А.Л. Формирование механизма трудовой мотивации в контексте инновационного развития крупного машиностроительного предприятия.// Менеджер. -2006. - № 1(35). -С.70-78

4. Корн Г., Корн Т. Справочник по математике. Для научных работников и инженеров. – М.: Наука. – 2003. – 832 с.

5. Доугерти К. Введение в эконометрику. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. –402 с.

АННОТАЦИИ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Амоша А.И., Череватский Д.Ю. Экономические перспективы энергетики Украины // Вестник ДГМА. – 2008. - №2(12).

Проведен глубокий анализ состояния энергорынка Украины, акцент сделан на реалии ресурсного обеспечения энергетики. Показаны основные направления экономического развития угледобывающей промышленности путем широкого применение импорта, улучшение состояния тепловой энергетики страны на основе модернизации ТЭС и внедрение распределенной генерации. Показано развитие инвестиционной политики в энергетике.

Акимова Е.В., Каменская О.А. Роль нефинансовых составляющих сбалансированной системы показателей в процессе бюджетирования // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Изучена роль нефинансовых элементов сбалансированной системы показателей как инструмента стратегического менеджмента в процессе реализации краткосрочных финансовых целей предприятия, представленного системой бюджетов.

Алтухов П.Л. Развитие информационной системы управления промышленным предприятием с иностранными инвестициями // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Обоснована необходимость сочетания опыта по выбору и развитию информационных систем управления промышленным предприятием с иностранными инвестициями на конечном сегменте функционирования и специфики конкретного национального хозяйства, подчеркнута важность отечественных разработок в данной сфере.

Антипова С.П., Беличенко Н.А. К вопросу соотношения понятий «хозяйственный механизм», «экономический механизм», «внутренний экономический механизм»: единство и различия // Вестник ДГМА. – 2008. - №№2(12).

Конкретизированы понятия «хозяйственный механизм», «экономический механизм», «внутренний экономический механизм» и показана их взаимосвязь.

Беликова Н. В., Волик И. Н. Проблемы финансово-экономического обеспечения стабильного развития предприятий // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Проанализированы объективные предпосылки повышения конкурентоспособности украинских предприятий машиностроительного комплекса в перспективном периоде с учетом требований внешнего и внутреннего рынков сбыта продукции. Для этого проведен анализ современного состояния финансово-экономического обеспечения конкурентоспособного развития машиностроительных предприятии; выявлены основные тенденции изменения показателей, характеризующих финансовое состояние, проанализирована структура затрат на производство продукции на машиностроительных предприятиях.

Белопольский Н.Г., Кабиллу Аболмажид Масуд. Методические вопросы осуществления концентрации капитала в промышленности Украины // Вестник ДГМА. – 2008. - № 2(12).

Разработана методика проведения поглощения как способа концентрации капитала в условиях Украины. Отмечено, что абсолютное большинство приёмов и методов, используемых при организации поглощений в зарубежной практике, могут быть использованы для реализации процессов концентрации и укрупнения капитала в украинских условиях. Определено, что процедура банкротства является перспективным направлением дальнейших исследований способов концентрации капитала.

Бидак В.Я. Инновационное развитие и трудоресурсное обеспечение региональных общественных систем // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Анализируются значение и сущность интеллектуально-инновационного потенциала, роль его знаниево-информационной компоненты в развитии экономической и социальной политики Украины. На основе результатов экспертного социологического исследования приводится классификация направлений оптимизации мероприятий по решению проблемы дефицита квалифицированных рабочих кадров и их трудоресурсного обеспечения в региональных общественных системах инновационного типа.

Богиня Д.П. Инновационный труд в условиях трансформации экономики // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Оценено современное состояние развития инновационного труда в Украине как достаточно нестабильное. Определено, что в создании спроса на инновации и благоприятного инвестиционного климата существенные препятствия инновационному развитию сосредоточены и на микроуровне. Предложено для совершенствования заработной платы инноваторов на предприятиях пересмотреть систему надбавок и доплат к должностным окладам.

Богиня Л.П., Чернышева А.А. Инновационные аспекты интеграции науки и практики в бизнес-образовании // Вестник ДГМА. – 2008. - № 2(12).

Освещены актуальные проблемы внедрения инновационных технологий в бизнес-образование. Особое внимание уделено определению качественных характеристик учебных заведений в контексте их взаимосвязи с современным производством. Подчеркивается, что современный рынок образовательных услуг отличается многовариантностью и разноплановостью специальностей и специализаций.

Брюховецкая Н.Е., Поставная Е.Ю. Исследование нематериальных активов как составляющей интеллектуальных ресурсов машиностроительных предприятий Донецкого региона // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Исследовано состояние нематериальных активов предприятий машиностроительной отрасли Донецкого региона как составляющей их интеллектуальных ресурсов. Рассмотрен опыт ведущего машиностроительного предприятия ЗАО «НКМЗ» по внедрению системы образовательной подготовки работников для создания инновационного продукта. Представлены некоторые перспективы повышения конкурентоспособности машиностроительных предприятий в рамках теории управления интеллектуальным капиталом.

Булеев И.П., Шевцов С.С. Социальные факторы инвестиционного развития экономики // Вестник ДГМА. – 2008. - № 2(12).

Доказано преимущество социальных факторов в инновационном развитии отечественной экономики. Отмечено, что в странах СНГ и в Украине недостаточно внимания уделяется инновационному развитию. Предложено признать социальные аспекты инновационной деятельности и формирование инновационных кадров наиболее приоритетными направлениями развития инвестиционной политики.

Бунтовский С.Ю. Формирование работников нового типа – важная предпосылка реализации инновационной стратегии // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Проведено исследование и обобщение опыта ведущих промышленных предприятий Украины, где осуществлялось внедрение инноваций персонала. Сделан вывод, что для обеспеченности эффективной инновационной деятельности на производственном уровне решающее значение приобретают мероприятия по достижению органического единства мотивации качества кадрового потенциала и мотивации инновационного поведения персонала.

Бурлуцкая С.В. Эволюционная составляющая системы управления трудом // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Статья посвящена актуальному вопросу формирования организационно-экономической системы управления оплатой труда на промышленных предприятия. Предложен авторский подход к генезису системы управления трудом в рамках конкретных научных школ и направлений с целью формирования концептуальной модели управления оплатой труда при реализации основных направлений стратегического менеджмента.

Бурлуцкий С. В., Нарыжная Л.Д. Динамика потребления и сбережения домашних хозяйств в условиях экономической стратификации // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

На основании формализованной ломаной функции потребления проводится оценка адекватности постулатов неоклассической теории фактической динамике потребления и сбережения в условиях экономической стратификации домашних хозяйств. Полученные результаты свидетельствуют об ограниченности инструментария полезности и необходимости его коррекции с использованием кейнсианской и неоинституциональной теорий.

Гаврикова А.В. Расчет интегрального показателя ликвидности при определении кредитоспособности клиентов банка // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Раскрыта проблематика расчета интегрального показателя ликвидности при оценке кредитоспособности юридического лица и предложена методика его определения, которая учитывает задолженность государства перед предприятием по НДС. Произведена апробация разработанной методики и сформулированы выводы по полученным результатам.

Галушко Е.С., Абдураимова Э.Д., Крыхтина Т.И., Галушко С.А. Повышение эффективности инвестиционного потенциала предприятий севастопольского региона // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Проведены исследования инвестиционного потенциала предприятий севастопольского региона. Отмечено, что в севастопольском регионе сложился достаточно привлекательный инвестиционный климат, туристическая и курортная отрасль в севастопольском регионе не способна в обозримом будущем приносить значительные доходы. Предложено более интенсивно развивать индустриальный и морской комплексы.

Гаршина О. К. Динамика характеристик функции сбережения в трансформационной экономике Украины // Вестник ДГМА. – 2008. - №№2(12).

На основе анализа динамики характеристик функций сбережения и потребления в трансформационной экономике Украины за 2001-2006 годы сформулирован вывод о том, что динамика изменений APS была и противоположной, и аналогичной динамике изменений APC, а динамика изменений MPS была не противоположной, а повторяющей динамику изменений MPC. Доказано, что для исследования макроэкономических процессов в трансформационной экономике нецелесообразно использовать аппарат кейнсианской теории потребления и сбережения.

Дарченко Н.Д., Рыжиков В.С. Определение рейтингов структурных подразделений предприятия как основа совершенствования мотивации персонала // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Изучены общеметодические принципы и статистические аспекты определения рейтингов, на этой основе предложены методические основы расчета рейтинга структурного подразделения предприятия. Методика предусматривает учет приоритета подразделения, учитывая его стратегические цели и текущие цели предприятия, а также результативность работы персонала подразделения в отчетном периоде.

Денисов В.Т., Авдеева Е.С., Кулаков Д.С. Управленческое решение как важнейший резерв эффективного функционирования предприятия // Вестник ДГМА. – 2008. - № 2(12).

Проведена оценка управленческого решения как резерва эффективности функционирования предприятия на основе отбора управленческих альтернатив и разработана новая классификация методов и методик принятия решений, которая позволяет более четко определить механизмы и алгоритмы действия менеджеров.

Добыкина Е.К. Трудовой потенциал – стоимостной аспект // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Предложена методика определения рыночной стоимости трудового потенциала предприятия, как базового элемента, формирующего гудвил фирмы, на основе метода дисконтированных денежных потоков. Сформулированы критериальные показатели эффективности использования трудового потенциала и подход определения той части гудвила, формируемого трудовым потенциалом, в стоимостном измерении.

Елецких С.Я., Карабедянц Л.В., Михайличенко Н.Н. Анализ подходов к планированию на крупном машиностроительном предприятии (на примере ЗАО «НКМЗ») // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2(12).

В условиях динамичной экономической среды особую актуальность приобретают вопросы улучшения качества управленческих процессов на предприятии, в частности, процессов планирования. Анализ опыта ЗАО «НКМЗ», а также оценка эффективности методологии планирования на этом крупном машиностроительном предприятии позволили разработать комплекс мероприятий по улучшению методики и методологии прогнозирования и планирования.

Иванов Ю.Б., Колесник В.В. Налоговые стимулы развития предприятий // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Рассмотрена система инструментов налогового регулирования, оказывающих влияние на развитие предприятий. Обосновано, что воздействие налогов на стимулы для развития осуществляется через стимулирование расширения объемов деятельности, повышения конкурентоспособности и инвестиций. Проанализированы возможности для применения отдельных инструментов налогового регулирования.

Иванова О.Ю. Теоретические аспекты поддержки и развития конкурентных преимуществ // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Рассмотрены предложения относительно поддержки и развития конкурентных преимуществ предприятия. Предлагаются этапы процесса выбора метода корректировки конкретного конкурентного преимущества в зависимости от стадии его жизненного цикла. Предлагается проводить позиционирование ключевых конкурентных преимуществ на матрице «Эффективность – устойчивость». Анализ позиции каждого конкурентного преимущества на матрице позволит принять решение относительно проведения мероприятий по его поддержке, усилению или переориентации на более эффективные конкурентные преимущества.

Ковалев В.Н., Атаева Е.А., Фролов В.А. Проблемы оптимизации соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Предложены методы количественной оценки и установления эталонного значения соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы, уровень которого определяется социально-экономическими условиями развития регионов (на примере Донецкой области).

Ковалевская О.С. Применение кластерного подхода для повышения конкурентоспособности экономических систем // Вестник ДГМА. – 2008. - №2(12).

Рассмотрены основные теоретические положения применения кластерного подхода. Выявлены особенности образования и функционирования кластеров. Определены преимущества применения кластерной экономики для развития территорий. Предложена общая структура кластера. Сформулированы существующие проблемы применения кластерного подхода в Украине.

Коваленко Г.А., Коваленко В.Е. Приоритеты деятельности городской службы занятости в создании конкурентных преимуществ отечественного рынка труда // Вестник ДГМА. – 2008. - № 2(12).

Выполнен анализ деятельности ряда городских центров занятости Донецкой области по социально-экономическому развитию региона и определены направления создания конкурентных преимуществ отечественного рынка труда.

Козаченко А.В. Дезорганизация управления предприятием: сущность и характеристики // Вестник ДГМА. – 2008. - №2(12).

Рассмотрено понятие дезорганизации управления, показаны предпосылки его возникновения, представлена характеристика дезорганизации управления в соответствии с масштабом ее влияния на систему управления предприятием.

Колот А.М. Трансформация факторов социально-экономического развития на этапе формирования экономики знаний // Вестник ДГМА. – 2008. - №№2(12).

Рассмотрены теоретико-методологические аспекты эволюции факторов социально-экономического развития на современном этапе. Обосновано, что в новой экономике все более ощутимыми факторами развития становятся инновационный труд и интеллектуальный капитал. Обобщены изменения в сфере труда на этапе формирования экономики знаний.

Корж М.В. Исследование особенностей развития инновационной деятельности современных отечественных промышленных предприятий // Вестник ДГМА. - 2008. - №2(12).

Проведен общий анализ условий функционирования современных промышленных предприятий Донецкого региона, проведена оценка эффективности их инновационной деятельности, а также определены направления улучшения их рыночных позиций в условиях переходной экономики.

Коршунова А.С. Развитие государственного регулирования в разрезе эффективности инвестиционной стратегии в Украине // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Дана характеристика динамике развития инвестиций в Украине в 2007 году. Дается оценка структуры инвестиций по видам экономической деятельности и отраслям с указанием определенных тенденций и закономерностей. Отмечено влияние развития инвестиций за ряд лет на экономическую ситуацию в государстве. Выявлены и проанализированы направления государственного регулирования с указанием недостатков и преимуществ.

Корытько Т.Ю. Бюджетная самостоятельность как фактор повышения финансовой устойчивости местных бюджетов // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Рассмотрены проблемы самостоятельности местных бюджетов. Обоснован методический подход, в основу которого положена оценка рейтинга местного бюджета в системе комплексной оценки и мониторинг их бюджетного потенциала.

Красовский С.С., Половян Н.С. Особенности экономико-экологической системы города // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Проанализирована существующая экологическая ситуация в городе и обоснована необходимость в создании экологически обоснованной системы рыночного управления и контроля, экономического механизма рационального природопользования. Представлены принципы, на которых такая система должна основываться.

Латышева Е.В. Проблемы комплексной оценки экологоориентированных инновационных проектов // Вестник ДГМА. – 2008.- № 2(12).

Показаны проблемы и особенности оценки инновационных проектов экологической направленности. Предложен новый подход к оценке эффективности экологических инноваций путем использования комплексной рейтинговой оценки с учетом особенностей экологоориентированных инновационных проектов.

Лепа Р.М., Филипишин И.В., Цопа Н.В. Теоретическое обеспечение устойчивого развития предприятий // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Проанализирован и усовершенствован понятийный аппарат системы устойчивого развития предприятий. Разработаны предложения относительно состава и приоритетов разработки оригинальной концепции управления устойчивым развитием предприятий промышленности.

Лукьянченко Н.Д., Пастушенко В.М. Оценка и перспективы реформирования оплаты труда // Вестник ДГМА. – 2008. - №2(12).

Проведен анализ сущности реформирования оплаты труда в Украине и оценка его последствий. Разработаны направления дальнейшего реформирования оплаты труда в Украине. Реализация предложенных мероприятий обеспечит рост реальных трудовых доходов граждан Украины и устранит сложившуюся чрезмерную дифференциацию в оплате труда.

Луцишин И.Я., Садовая У.Я., Андрусишин Н.И., Шевченко С.Н. Дефицит квалификации рабочих кадров и проблемы инновационности развития промышленных предприятий // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Рассмотрена проблема согласования спроса и предложения рабочих кадров на рынке труда Львовской области. Предложен кластерный подход к анализу показателей спроса и предложения на отраслевых рынках труда Львовской области. Такой подход позволит комплексно и с высокой эффективностью принимать управленческие решения в процессе формирования программы обеспечения Львовской области наемными работниками рабочих профессий.

Макаркина А.В., Добрыдень Е.Н. Моделирование влияния инвестиционных стратегий на уровень цен отраслей промышленного региона // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Обоснован выбор эффективной траектории развития региональной системы путем инвестирования в энергосберегающие технологии с использованием модели межотраслевого баланса (МОБ). На основе модели МОБ Донецкого региона выполнена оценка его социально-экономического развития при различных вариантах инвестирования в энергосбережение.

Макогон Ю.В., Коваленко Е.О. Исследование современного состояния и перспектив развития транзитного потенциала Украины // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Рассмотрены вопросы состояния и перспектив развития транзита по территории Украины, как источника дохода бюджета страны, элемента позиционирования страны на международной арене.

Масалаб Р.М. Риженкова А. Роль финансовых инноваций в формировании конкурентоспособности фондового рынка // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Раскрыта сущность, содержание и структуру финансовых инноваций как необходимого елемента повышения конкурентоспособности фондового рынка. Определены стимулирующие и сдерживающие факторы при выходе отечественных компаний на фондовый рынок.

Мишура В.Б., Пономарева Л.Н. Особенности развития сектора домохозяйств в трансформационной экономике инверсионного типа // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Исследованы особенности деятельности домохозяйства как экономического субъекта в трансформационной экономике Украины. Осуществлен макроэкономический анализ домохозяйства, оценено неравенство распределения составляющих доходов и расходов между домохозяйствами разных типов. Проанализирована эффективность государственного регулирования доходов домохозяйств и предложен ряд мероприятий по его улучшению.

Никифорова В.А. Анализ современных определений понятия “конкурентоспособность” // Вестник ДГМА. – 2008. - №2(12).

Рассмотрены современные определения понятия конкурентоспособность, учитывающие её экономический, экономико-географический и социально-экономический аспекты. Определена вертикальная структура понятия конкурентоспособность и выделены главные объекты конкурентоспособности. Проанализированы определения конкурентоспособности предприятия, отрасли и национальной экономики.

Ольховская О.Л. Особенности применения стратегического управления в страховой деятельности // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Рассмотрено основные особенности применения современных подходов стратегического управления к организации управления страховой деятельностью, обеспечивающего адаптацию страховой компании к быстро меняющейся среде.

Останкова Л.А. Формирование стратеги производственного предприятия в условиях конкурентной среды// Вестник ДГМА. – 2008. -№2(12).

Рассмотрены направления формирования стратегии предприятия в условиях конкурентной среды. Показано, что стратегия организации может рассматриваться на разных уровнях, но в условиях динамично развивающейся экономики целесообразно разрабатывать и вносить изменения в функциональные стратегии, которые определяют те или иные возможности развития предприятия. Данный подход к формированию стратегии позволит предприятию максимально использовать имеющийся потенциал, осуществлять инвестиционную политику во всех сферах производственной деятельности, что позволит их сбалансировать и обеспечить долгосрочный рыночный успех в условиях растущей конкуренции, динамичности и неопределенности внешней среды.

Рекова Н.Ю., Фомиченко И.П. Информационно-аналитические методы оценки экономической эффективности системы информационного обеспечения // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Рассмотрены информационно-аналитические методы оценки экономической эффективности системы информационного обеспечения с целью разработки методических основ принятия управленческих решений по повышению эффективности информационного обеспечения предприятий.

Решетило В.П. Рационализация предприятий как фактор повышения эффективности их деятельности // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Исследуется сущность рационализации как целенаправленного, сознательно организованного и управляемого процесса преобразования действительности, рассматривается ее роль в усовершенствовании деятельности предприятий, выявлены критерии рациональности во времени и пространстве, а также с позиций соотношения затрат и результатов, проанализированы ресурсная, управленческая и организационная формы рационализации, показана необходимость формирования и реализации инновационного и информационного потенциала предприятий как факторов повышения их эффективности.

Ростовская А.В. Функционально-стоимостной анализ как основа эффективного управления затратами предприятия // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Проанализированы особенности функционально-стоимостного анализа как наиболее эффективного метода управления затратами предприятия. Принимая во внимание отечественные и зарубежные разработки в данной области, предложено новое определение ФСА. Выделены этапы, рассмотрены принципы, повышающие эффективность работ по ФСА. На основе проведенного анализа построена схема проведения ФСА, наиболее наглядно отображающая порядок проведения анализа.

Семив Г.А. Факторы формирования внутреннего спроса на продукцию нефтеперерабатывающей отрасли Украины // Вестник ДГМА. – 2008. - № 2(12).

Проведен анализ отечественного рынка продукции нефтеперерабатывающей отрасли и классифицированы факторы по уровню влияния на розничную продажу бензина в Украине в 2007 году. Сформулированы первоочередные задания государства в сфере сбалансирования отечественного рынка горючего: стимулирование и поддержка инвестиций в модернизацию НПК и усиление контроля качества горючего и технического переоборудования лабораторий проверки качества и экологической безопасности горючего.

Семив Л.К. Проблемы подготовки рабочих кадров для промышленности Львовской области // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Дана характеристика основных подсистем управления подготовкой рабочих кадров Львовской области; определены основные направления совершенствования системы управления подготовкой рабочих кадров в соответствии со стратегическими целями развития области на период до 2015 года, которые являются аналитической основой для разработки «Проекта программы обеспечения высокопрофессиональными кадрами в Львовской области».

Сендряков В.Г. Формирование системы планово-экономических нормативов на предприятии // Вестник ДГМА. – 2008. - № 2(12).

Рассмотрены особенности установления и применения планово-экономических нормативов в управлении предприятием. Предложена классификация нормативов по различным классификационным признакам. Сформулированы основные требования к формированию системы планово-экономических нормативов на предприятии.

Симаков К.И. Современные подходы к стратегическому планированию на промышленном предприятии // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Определена сущность, роль и значение стратегического планирования в деятельности предприятия. В качестве нового подхода в стратегическом планировании предлагается применение стратегических карт на основе сбалансированной системы показателей как инструмента, предназначенного для наглядного описания стратегий.

Смирнова И.И. Порядок проведения диагностики состояния мотивации труда персонала на предприятии // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Рассмотрена необходимость проведения диагностики состояния мотивации труда персонала на предприятии. Разработан порядок проведения диагностики мотивационной системы на предприятии как методической основы для формирования действенной мотивации работников.

Сторонянская И.З. Методические основы оценки σ-конвергенции экономического развития регионов Украины // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Предложена методика оценки σ-конвергенции экономического развития регионов, которая включает четыре показателя и позволяет комплексно оценить процессы σ-конвергенции регионального развития. Предложенная методика использована для исследования процессов σ-конвергенции экономического развития регионов Украины за период 1996-2006 годов. Анализ позволяет говорить о наличии диренгентного типа регионального развития в Украине.

Суков Г.С., Иванюта О.В. Взаимосвязь инновационно-инвестиционной политики страны и инновационного менеджмента предприятий // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Современные условия хозяйствования национальных предприятий, которые характеризуются высоким уровнем нестабильности макроэкономических условий, обусловливают необходимость проведения инновационной политики на предприятии как одного из инструментов устойчивого развития. Проведенный анализ особенностей инновационной деятельности на ЗАО «НКМЗ» позволяет утверждать об отсутствии подхода к определению влияния инновационной политики государства на интенсивность развития инновационного менеджмента на предприятиях страны. В статье определенна взаимосвязь между инновационно-инвестиционной политикой государства и инновационными процессами, которые протекают на отечественных предприятиях.

Тельнова А.В. Особенности зарубежного менеджмента предприятий и их адаптация на современном отечественном предприятии // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Рассмотрен зарубежный опыт управления ресурсами предприятия, выявлены его особенности и основные принципы. Сформированы основные направления, необходимые для построения эффективной отечественной системы менеджмента предприятий.

Тищенко А.Н. Инвестиционная составляющая внешнеэкономических отношений в трансформационных экономиках // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Рассмотрено значение внешнеэкономических связей для стран с переходной экономикой и роль в них инвестиционной составляющей. Предложены направления активизации инвестиций в производство.

Ульянов А.Н., Грибкова С.Н. Некоторые особенности экономического обоснования технологических проектов // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Предложена методика обоснования технологических проектов, которая позволяет учесть инфляционные процессы в экономике и не требует ежегодного обновления ценовых показателей. Методика может быть рекомендована, в качестве базовой, для экономического обоснования студенческих дипломных проектов технических специальностей машиностроительных вузов.

Чумаченко Н.Г., Еськов А.Л. Проблемы трудовой мотивации работников // Вестник ДГМА. – 2008. - №2(12).

Поддержаны выводы специалистов о необходимости создания определенного баланса интересов, мотивов и стимулов у работников для повышения конечных результатов деятельности и создания соответствующих условий и предпосылок целенаправленного управления процессом трудовой мотивации. Разработаны ключевые меры, способствующие управлению трудовой мотивацией на макроуровне.

Швец И.Б., Захарова Е.В., Шульгина Т.С. Обоснование расходов на профессиональное обучение и развитие персонала в условиях промышленного предприятия // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2(12).

Предложено в качестве возможных подходов к обоснованию рационального объема расходов на персонал использовать показатель соотношения расходов к среднегодовой стоимости основных фондов. Дается формула расчета относительного показателя уровня расходов и апробация формулы в условиях ОАО ММК им. Ильича. Использование предложенной методики позволит обосновывать уровень расходов на профессиональное развитие персонала в зависимости от планируемого уровня технико-экономических показателей.

Шимко Е.В., Подгора Е.А. Оптимизация затрат на производство в условиях промышленного предприятия // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Изучены проблемы оптимизации затрат на производство. Предложено для прогнозирования уровня затрат на производство шлакопортландцемента марки 400 при планировании затрат в условиях ОАО ЦЗ «Пушка» для текущего планового периода использовать корреляционные зависимости плановых затрат на производство за предыдущие два года. Обосновано, что корреляционные зависимости за более длительный период, чем последние два года, дают большую погрешность результата.

Яковенко М.Н. Применение методов эконометрического анализа при мотивации труда станочников // Вестник ДГМА. – 2008. – № 2 (12).

Рассмотрены проблемы материальной мотивации работников в условиях приватизации и акционирования предприятий. Показана целесообразность применения эконометрического анализа для планирования мероприятий по совершенствованию мотивации работников на примере станочников.

АНОТАЦІЇ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Амоша О.І., Череватський Д.Ю. Економічні перспективи енергетики України // Вісник ДДМА. – 2008. - №2(12).

Проведено глибокий аналіз стану енергоринку України, акцент зроблено на реалії ресурсного забезпечення енергетики. Показано основні напрямки економічного розвитку вугільновидобувної промисловості через поширене застосування імпорту, покращання стану теплової енергетики країни на основі модернізації ТЕС і впровадження розподіленої генерації. Показано розвиток інвестиційної політики в енергетиці.

Акімова О.В., Каменська О.О. Роль нефінансових складових збалансованої системи показників у процесі бюджетування // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Вивчена роль нефінансових елементів збалансованої системи показників як інструменту стратегічного менеджменту в процесі реалізації короткострокових фінансових цілей підприємства, який представлений системою бюджетів.

Алтухов П.Л. Розвиток інформаційної системи управління промисловим підприємством з іноземними інвестиціями // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Обґрунтована необхідність поєднання досвіду з вибору та розвитку інформаційних систем управління промисловим підприємством з іноземними інвестиціями на кінцевому сегменті функціонування і специфіки конкретного національного господарства, підкреслено важливість вітчизняних розробок у цій сфері.

Антіпова С.П., Біличенко Н.А. До питання співвідношення понять «господарський механізм», «економічний механізм», «внутрішній економічний механізм»: єдність та відмінності // Вісник ДДМА. – 2008. - №2(12).

Конкретизовані поняття «господарський механізм», «економічний механізм», «внутрішній економічний механізм» та наведено їх взаємозв'язок.

Бєлікова Н.В., Волик І.М. Проблеми фінансово-економічного забезпечення сталого розвитку підприємств // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Проаналізовані об'єктивні передумови підвищення конкурентоспроможності на підприємствах машинобудівного комплексу України у перспективному періоді з урахуванням вимог внутрішніх та зовнішніх ринків збуту продукції. Для цього було проведено аналіз сучасного стану фінансово-економічного забезпечення конкурентоспроможного розвитку машинобудівних підприємств; висвітлені основні тенденції зміни показників, що характеризують фінансовий стан, проаналізовано структуру витрат на виробництво машинобудівної продукції.

Білопольський М.Г., Кабіллу Аболмажид Масуд Методичні питання здійснення концентрації капіталу в промисловості України // Вісник ДДМА. – 2008. - № 2(12).

Розроблена методика проведення поглинання як способу концентрації капіталу в умовах України. Відмічено, що абсолютна більшість прийомів і методів, використовуваних при організації поглинань в зарубіжній практиці, може бути використана для реалізації процесів концентрації й укрупнення капіталу в українських умовах. Визначено, що процедура банкрутства є перспективним напрямом подальших досліджень способів концентрації капіталу.

Бідак В.Я. Інноваційний розвиток та трудоресурсне забезпечення регіональних суспільних систем // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Аналізуються значення і сутність інтелектуально-інноваційного потенціалу, роль його знаннєво-інформаційної компоненти в розвитку економічної та соціальної політики України. На основі результатів експертного соціологічного дослідження наводиться класифікація напрямків оптимізації заходів щодо вирішення проблеми дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів та їх трудоресурсного забезпечення в регіональних суспільних системах інноваційного типу.

Богиня Д.П. Інноваційна праця в умовах трансформації економіки // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2(12).

Оцінено сучасний стан розвитку інноваційної праці в Україні як досить нестабільний. Визначено, що у створенні попиту на інновації та сприятливого інвестиційного клімату суттєві перешкоди інноваційному розвитку зосереджені і на мікрорівні. Запропонований для вдосконалення заробітної плати інноваторів на підприємствах перегляд систем надбавок і доплат до посадових окладів.

Богиня Л.П., Чернишева А.О. Інноваційні аспекти інтеграції науки та практики у бізнес-освіті // Вісник ДДМА. – 2008. - № 2(12).

Висвітлені актуальні проблеми впровадження інноваційних технологій в бізнес-освіту. Особлива увага приділена визначенню якісних характеристик учбових закладів в контексті їх взаємозв'язку з сучасним виробництвом. Підкреслюється, що сучасний ринок освітніх послуг відрізняється багатоваріантністю і різноплановістю спеціальностей та спеціалізацій.

Брюховецька Н.Ю., Поставна К.Ю. Дослідження нематеріальних активів як складової інтелектуальних ресурсів машинобудівних підприємств Донецького регіону // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Досліджено стан нематеріальних активів підприємств машинобудівної галузі Донецького регіону як складової їх інтелектуальних ресурсів. Розглянуто досвід провідного машинобудівного підприємства ЗАТ «НКМЗ» стосовно впровадження системи освітньої підготовки працівників для створення інноваційного продукту. Представлені деякі перспективи підвищення конкурентоспроможності машинобудівних підприємств в межах теорії управління інтелектуальним капіталом.

Булєєв І.П., Шевцов С.С. Соціальні чинники інвестиційного розвитку економіки // Вісник ДДМА. – 2008. - № 2(12).

Доведена перевага соціальних чинників в інноваційному розвитку вітчизняної економіки. Відмічено, що в країнах СНД і в Україні не достатньо уваги приділяється інноваційному розвитку. Запропоновано визнати соціальні аспекти інноваційної діяльності і формування інноваційних кадрів за найприоритетнішими напрямами розвитку інвестиційної політики.

Бунтовський С.Ю. Формування працівників нового типу – важлива передумова реалізації інноваційної стратегії // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Проведене дослідження та узагальнення досвіду провідних промислових підприємств України, де відбувалось впровадження інновацій персоналу. Зроблено висновок, що для забезпеченості ефективної інноваційної діяльності на виробничому рівні вирішального значення набувають заходи щодо досягнення органічної єдності мотивації покращення якості кадрового потенціалу та мотивації інноваційної поведінки персоналу.

Бурлуцька С.В. Еволюційна складова системи управління працею // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2(12).

Стаття присвячена актуальному питанню формування організаційно-економічної системи управління оплатою праці на промисловому підприємстві. Запропоновано авторський підхід до генезису системи управління працею в рамках конкретних наукових шкіл і напрямків з метою формування концептуальної моделі управління оплатою праці при реалізації основних напрямків стратегічного менеджменту.

Бурлуцький С.В., Нарижна Л.Д. Динаміка споживання та заощадження домашніх господарств в умовах економічної стратифікації // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

На підставі формалізованої ламаної функції споживання проводиться оцінка адекватності постулатів неокласичної теорії фактичній динаміці споживання та заощадження в умовах економічної стратифікації домашніх господарств. Отримані результати свідчать про обмеженість інструментарію корисності та необхідність його корекції з використанням кейнсіанської й неоінституціональної теорій.

Гаврікова А.В. Розрахунок інтегрального показника ліквідності при визначенні кредитоспроможності клієнтів банку // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2(12).

Розкрито проблематику розрахунку інтегрального показника при оцінці кредитоспроможності юридичної особи і запропоновано методику його визначення, що враховує заборгованість держави перед підприємством за ПДВ. Проведено апробацію розробленої методики і сформульовано висновки за отриманими результатами.

Галушко О.С., Абдураімова Е.Д., Крихтіна Т.І., Галушко С.О. Підвищення ефективності інвестиційного потенціалу підприємств севастопольського регіону // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Проведені дослідження інвестиційного потенціалу підприємств севастопольського регіону. Відмічено, що в севастопольському регіоні склався достатньо привабливий інвестиційний клімат, туристична і курортна галузь в севастопольському регіоні не здатні в досяжному майбутньому приносити значні доходи. Запропоновано інтенсивніше розвивати індустріальний і морський комплекси.

Гаршина О. К. Динаміка характеристик функції заощадження в трансформаційній економіці України // Вісник ДДМА. – 2008. - №2(12).

На основі аналізу динаміки характеристик функцій заощадження й споживання в трансформаційній економіці України за 2001-2006 роки сформульований висновок про те, що динаміка змін APS була і протилежною, і аналогічною динаміці змін APC, а динаміка змін MPS була не протилежною, а такою, що повторює динаміку змін MPC. Доведено, що для дослідження макроекономічних процесів у трансформаційній економіці недоцільно використовувати апарат кейнсіанської теорії споживання й заощадження.

Дарченко Н.Д., Рижиков В.С. Визначення рейтингів структурних підрозділів підприємства як основа удосконалення мотивації персоналу // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Вивчено загально-методичні принципи та статистичні аспекти визначення рейтингів, на цій основі запропоновано методичні основи розрахунку рейтингу структурного підрозділу підприємства. Методика передбачає врахування пріоритету підрозділу, зважаючи на його стратегічні цілі та поточні цілі підприємства, а також результативність роботи персоналу підрозділу в звітному періоді.

Денисов В.Т., Авдєєва О.С., Кулаков Д.С. Управлінське рішення як найважливіший резерв ефективного функціонування підприємства // Вісник ДДМА. – 2008. - № 2(12).

Проведена оцінка управлінського рішення як резерву ефективності функціонування підприємства на основі відбору управлінських альтернатив і розроблена нова класифікація методів і методик прийняття рішень, яка дозволяє чіткіше визначити механізми й алгоритми дії менеджерів.

Добикіна О.К. Трудовий потенціал – вартісний аспект // Вісник ДДМА. – 2008. – №2(12).

Запропонована методика визначення ринкової вартості трудового потенціалу підприємства, як базового елементу, що формує гудвіл фірми, на основі методу дисконтованих грошових потоків. Сформульовані критеріальні показники ефективності використання трудового потенціалу і підхід визначення тієї частини гудвілу, що формується трудовим потенціалом, у вартісному вимірі.

Єлецьких С.Я., Карабедянц Л.В., Михайличенко Н.М. Аналіз підходів до планування на великому машинобудівному підприємстві (на прикладі ЗАТ «НКМЗ») // Вісник ДДМА. – 2008. - № 2(12).

В умовах динамічного економічного середовища особливої актуальності набувають питання покращення якості управлінських процесів на підприємстві, зокрема, процесів планування. Аналіз досвіду ЗАТ «НКМЗ», а також оцінка ефективності методології планування на цьому великому машинобудівному підприємстві дозволили розробити комплекс заходів з покращення методики та методології прогнозування та планування.

Іванов Ю.Б., Колесник В.В. Податкові стимули розвитку підприємств // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Розглянута система інструментів податкового регулювання, що впливають на розвиток підприємств. Обґрунтовано, що дія податків на стимули для розвитку здійснюється через стимулювання розширення обсягів діяльності, підвищення конкурентоспроможності й інвестицій. Проаналізовані можливості застосування окремих інструментів податкового регулювання.

Іванова О.Ю. Теоретичні аспекти підтримки й розвитку конкурентних переваг // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Розглянуті пропозиції щодо підтримки та розвитку конкурентних переваг підприємства. Пропонуються етапи процесу вибору методу коригування конкретної конкурентної переваги залежно від стадії її життєвого циклу. Пропонується проводити позиціонування ключових конкурентних переваг на матриці «Ефективність – стійкість». Аналіз позиції кожної конкурентної переваги на матриці дозволить прийняти рішення щодо проведення заходів з її підтримки, посилення або переорієнтування на більш ефективні конкурентні переваги.

Ковальов В.М., Атаєва О.А., Фролов В.О. Проблеми оптимізації співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Запропоновані методи кількісної оцінки і встановлення еталонного значення співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати, рівень якого визначається соціально-економічними умовами розвитку регіонів (на прикладі Донецької області).

Ковалевська О.С. Застосування кластерного підходу до підвищення конкурентоспроможності економічних систем // Вісник ДДМА. – 2008. - №2(12).

Розглянуті загальні теоретичні положення застосування кластерного підходу. Виявлені переваги застосування кластерної економіки до розвитку територій. Визначені особливості утворення та функціонування кластерів. Запропонована загальна структура кластера. Сформульовані існуючі проблеми застосування кластерного підходу в Україні.

Коваленко Г.О., Коваленко В.Є. Пріоритети діяльності міської служби зайнятості у створенні конкурентних переваг вітчизняного ринку праці // Вісник ДДМА. – 2008. - № 2(12).

Проведено аналіз діяльності низки міських центрів зайнятості Донецької області щодо соціально-економічного розвитку регіону й визначені напрямки створення конкурентних переваг вітчизняного ринку праці.

Козаченко Г.В. Дезорганізація управління підприємством: сутність та характеристики // Вісник ДДМА. – 2008. - №2(12).

Розглянуто поняття дезорганізації управління, показані передумови його виникнення, надано характеристику дезорганізації управління відповідно до масштабу її впливу на систему управління підприємством.

Колот А.М. Трансформація факторів соціально-економічного розвитку на етапі формування економіки знань // Вісник ДДМА. – 2008. - №2(12).

Розглянуто теоретико-методологічні аспекти еволюції факторів соціально-економічного розвитку на сучасному етапі. Обґрунтовано, що в новій економіці дедалі відчутнішими факторами розвитку стають інноваційна праця та інтелектуальний капітал. Узагальнено зміни у сфері праці на етапі формування економіки знань.

Корж М. В. Дослідження особливостей розвитку інноваційної діяльності сучасних вітчизняних промислових підприємств // Вісник ДДМА. - 2008. - № 2 (12).

Проведено загальний аналіз умов функціонування сучасних промислових підприємств Донецького регіону, здійснена оцінка ефективності їх інноваційної діяльності, а також визначені напрямки поліпшення їх ринкових позицій в умовах перехідної економіки.

Коршунова Г.С. Розвиток державного регулювання в розрізі ефективності інвестиційної стратегії в Україні // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Надана характеристика динаміки розвитку інвестицій в Україні в 2007 році. Оцінено структуру інвестицій по видах економічної діяльності й галузях з визначенням певних тенденцій і закономірностей. Відзначено вплив розвитку інвестицій за ряд років на економічну ситуацію в державі. Виявлені й проаналізовані напрямки державного регулювання із вказівкою недоліків і переваг.

Коритько Т.Ю. Бюджетна самостійність як фактор підвищення фінансової сталості місцевих бюджетів // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Розглянуті проблеми самостійності місцевих бюджетів. Обґрунтовано методичний підхід, в основу якого покладена оцінка рейтингу місцевого бюджету в системі комплексної оцінки і моніторинг їх бюджетного потенціалу.

Красовський С.С., Половян Н.С. Особливості економіко-екологічної системи міста // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Проаналізовано існуючу екологічну ситуацію в місті та обґрунтовано необхідність створення екологічно обґрунтованої системи ринкового управління та контролю, економічного механізму раціонального природокористування. Надано принципи, на яких така система повинна ґрунтуватися.

Латишева О.В. Проблеми комплексної оцінки екологоорієнтованих інноваційних проектів // Вісник ДДМА. - 2008. - № 2(12).

Показано проблеми й особливості оцінки інноваційних проектів екологічної спрямованості. Запропонований новий підхід до оцінки ефективності екологічних інновацій шляхом використання комплексної рейтингової оцінки з урахуванням особливостей інноваційних проектів екологічної орієнтації.

Лепа Р.М., Філіпішин І.В., Цопа Н.В. Теоретичне забезпечення сталого розвитку підприємств // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Проаналізовано та удосконалено понятійний апарат системи сталого розвитку підприємств. Розроблено пропозиції щодо складу та пріоритетів розробки оригінальної концепції управління сталим розвитком підприємств промисловості.

Лук'янченко Н.Д., Пастушенко В.М. Оцінка і перспективи реформування оплати праці // Вісник ДДМА. - 2008. - №2(12).

Проведено аналіз сутності реформування оплати праці в Україні і оцінку його наслідків. Розроблені напрями подальшого реформування оплати праці в Україні. Реалізація запропонованих заходів забезпечить зростання реальних трудових доходів громадян України й усуне надмірну диференціацію, що склалася в оплаті праці.

Луцишин І.Я., Садова У.Я., Андрусишин Н.І., Шевченко С.М. Дефіцит кваліфікації робітничих кадрів та проблеми інноваційності розвитку промислових підприємств // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2(12).

Розглянуто проблему узгодження попиту та пропозиції робітничих кадрів на ринку праці Львівщини. Запропоновано кластерний підхід до аналізу показників попиту й пропозиції на галузевих ринках праці Львівщини. Такий підхід дозволить комплексно і з високою ефективністю приймати управлінські рішення в процесі формування програми забезпечення Львівщини найманими працівниками робітничих професій.

Макаркіна Г.В., Добридень К.М. Моделювання впливу інвестиційних стратегій на рівень цін галузей промислового регіону // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Обґрунтовано вибір ефективної траєкторії розвитку регіональної системи шляхом інвестування в енергозберігаючі технології з використанням моделі міжгалузевого балансу (МГБ). Із застосуванням МГБ Донецького регіону здійснено оцінку соціально-економічного розвитку за різних варіантів інвестування в енергозбереження.

Макогон Ю.В., Коваленко О.О. Дослідження сучасного стану та перспектив розвитку транзитного потенціалу України // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Розглянуті питання стану та перспектив розвитку транзиту територією України, як джерела надходжень до бюджету країни, елементу позиціювання країни на міжнародній арені.

Масалаб Р.М., Риженкова А. Роль фінансових інновацій у формуванні конкурентоспроможності фондового ринку // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Розкрито сутність, зміст і структуру фінансових інновацій як необхідного елементу підвищення конкурентоспроможності фондового ринку. Визначено стимулюючі й стримуючі чинники при виході вітчизняних компаній на фондовий ринок.

Мішура В.Б., Пономарьова Л.М. Особливості розвитку сектору домогосподарств у трансформаційній економіці інверсійного типу // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Досліджено особливості діяльності домогосподарства як економічного суб'єкта у трансформаційній економіці України. Здійснено макроекономічний аналіз домогосподарства, оцінено нерівність розподілу складових доходів та видатків між домогосподарствами різних типів. Проаналізовано ефективність державного регулювання доходів домогосподарств та запропоновано низку заходів щодо його поліпшення.

Нікіфорова В.А. Аналіз сучасних визначень поняття "конкурентоспроможність" // Вісник ДДМА. – 2008. - №2(12).

Розглянуто сучасні визначення поняття конкурентоспроможність, що враховують її економічний, економіко-географічний та соціально-економічний аспекти. Визначена вертикальна структура поняття конкурентоспроможність та виділені головні об'єкти конкурентоспроможності. Проаналізовано визначення конкурентоспроможності підприємства, галузі та національної економіки.

Ольховська О.Л. Особливості застосування стратегічного управління в страховій діяльності // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Розглянуто основні особливості застосування сучасних підходів стратегічного управління до організації управління страховою діяльністю, що забезпечує адаптацію страхової компанії до середовища, що швидко змінюється.

Останкова Л.А. Формування стратегії виробничого підприємства в умовах конкурентного середовища // Вісник ДДМА. – 2008. - №2(12).

Розглянуто напрямки формування стратегії підприємства в умовах конкурентного середовища. Показано, що стратегію організації можна розглядати на різних рівнях, але в умовах економіки, яка динамічно розвивається, доцільно формувати та корегувати функціональні стратегії для розвитку підприємства. Даний підхід до розробки стратегії дозволяє підприємству максимально використовувати наявний потенціал, здійснювати інвестиційну політику в усіх сферах виробничої діяльності, що дозволить їх збалансувати та забезпечити тривалий ринковий успіх в умовах зростаючої конкуренції, динамічності та невизначеності зовнішнього середовища.

Рекова Н.Ю., Фоміченко І.П. Інформаційно-аналітичні методи оцінки економічної ефективності системи інформаційного забезпечення // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Розглянуті інформаційно-аналітичні методи оцінки економічної ефективності системи інформаційного забезпечення з метою розробки методичних основ прийняття управлінських рішень з підвищення ефективності інформаційного забезпечення підприємств.

Решетило В.П. Раціоналізація підприємств як фактор підвищення ефективності їх діяльності // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Досліджується сутність раціоналізації як цілеспрямованого, свідомо організованого і керованого процесу перетворення реальності, розглядається її роль в удосконаленні діяльності підприємств, виявлені критерії раціоналізації в просторі і часі, а також з позицій співвідношення витрат і результатів, проаналізовані ресурсна, управлінська і організаційна форми раціоналізації, показана необхідність формування та реалізації інноваційного та інформаційного потенціалу підприємств як чинників підвищення їх ефективності.

Ростовська Г.В. Функціонально-вартісний аналіз як основа ефективного управління витратами підприємства // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Проаналізовані особливості функціонально-вартісного аналізу як найбільш ефективного методу управління витратами підприємства. Зважаючи на вітчизняні і зарубіжні розробки в даній області, запропоновано нове визначення ФВА. Виділені етапи, розглянуті принципи, що підвищують ефективність робіт з ФВА. На основі проведеного аналізу побудована схема проведення ФВА, що найнаочно відображає порядок проведення аналізу.

Семів Г.О. Фактори формування внутрішнього попиту на продукцію нафтопереробної галузі України // Вісник ДДМА. – 2008. - № 2(12).

Проведено аналіз вітчизняного ринку продукції нафтопереробної галузі та класифіковано фактори за рівнем впливу на роздрібний продаж бензину в Україні у 2007 році. Сформульовано першочергові завдання держави у сфері збалансування вітчизняного ринку пального: стимулювання та підтримка інвестицій у модернізацію НПЗ та посилення контролю якості пального та технічного переоснащення лабораторій з перевірки якості і екологічності пального.

Семів Л.К. Проблеми підготовки робітничих кадрів для промисловості Львівської області // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Охарактеризовано стан основних підсистем управління підготовкою робітничих кадрів Львівської області; визначено основні напрями вдосконалення системи управління підготовкою робітничих кадрів відповідно до стратегічних цілей розвитку області на період до 2015 року, які є аналітичним підґрунтям для розробки «Проекту програми забезпечення висококопрофесійними кадрами у Львівській області».

Сендряков В.Г. Формування системи планово-економічних нормативів на підприємстві // Вісник ДДМА. – 2008. - № 2(12).

Розглянуто особливості встановлення і застосування планово-економічних нормативів в управлінні підприємством. Запропоновано класифікацію нормативів за різними класифікаційними ознаками. Сформульовано основні вимоги до формування системи планово-економічних нормативів на підприємстві.

Симаков К.І. Сучасні підходи до стратегічного планування на промисловому підприємстві // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Визначена сутність, роль і значення стратегічного планування в діяльності підприємства. Як новий підхід в стратегічному плануванні пропонується застосування стратегічних карт на основі збалансованої системи показників як інструменту, призначеного для наочного опису стратегій.

Смирнова І.І. Порядок проведення діагностики стану мотивації праці персоналу на підприємстві // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Розглянуто необхідність проведення діагностики стану мотивації праці персоналу на підприємстві. Розроблено порядок проведення діагностики мотиваційної системи на підприємстві як методичної основи для формування дієвої мотивації працівників.

Сторонянська І.З. Методичні засади оцінки σ-конвергенції економічного розвитку регіонів України // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Запропоновано методику оцінки σ-конвергенції економічного розвитку регіонів, яка містить чотири показники і дозволяє комплексно оцінити процеси σ-конвергенції регіонального розвитку. Запропоновану методику використано для дослідження процесів σ-конвергенції економічного розвитку регіонів України за період 1996-2006 років. Аналіз доводить наявність диренгентного типу регіонального розвитку в Україні.

Суков Г.С., Іванюта О.В. Взаємозв'язок інноваційно-інвестиційної політики країни і інноваційного менеджменту підприємств // Вісник ДДМА. – 2008. - № 2(12).

Сучасні умови господарювання національних підприємств, що характеризуються високим рівнем нестабільності макроекономічних умов, обумовлюють необхідність проведення інноваційної політики на підприємстві як одного з інструментів стійкого розвитку. Проведений аналіз особливостей інноваційної діяльності на ЗАТ «НКМЗ» дозволяє стверджувати про відсутність підходу до визначення впливу інноваційної політики держави на інтенсивність розвитку інноваційного менеджменту на підприємствах країни. У статті визначено взаємозв'язок між інноваційно-інвестиційною політикою держави та інноваційними процесами, що відбуваються на вітчизняних підприємствах.

Тельнова А.В. Особливості закордонного менеджменту підприємств і їх адаптація на сучасному вітчизняному підприємстві // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Розглянуто закордонний досвід управління ресурсами підприємства, виявлені його особливості й основні принципи. Сформовано основні напрямки, необхідні для побудови ефективної вітчизняної системи менеджменту підприємств.

Тищенко А.Н. Інвестиційна складова зовнішньоекономічних відносин у трансформаційних економіках // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Розглянуто значення зовнішньоекономічних зв'язків для країн з перехідною економікою і роль в них інвестиційної складової. Запропоновані напрями активізації інвестицій у виробництво.

Ульянов О.М., Грибкова С.М. Деякі особливості економічного обґрунтування технологічних проектів // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Запропоновано методику обґрунтування технологічних проектів, що дозволяє врахувати інфляційні процеси в економіці й не вимагає щорічного відновлення цінових показників. Методика може бути рекомендована як базова для економічного обґрунтування студентських дипломних проектів технічних спеціальностей машинобудівних ВУЗів.

Чумаченко М.Г., Єськов О.Л. Проблеми трудової мотивації працівників // Вісник ДДМА. – 2008. - № 2(12).

Підтримані висновки фахівців про необхідність створення певного балансу інтересів, мотивів і стимулів у працівників для підвищення кінцевих результатів діяльності та створення відповідних умов і передумов цілеспрямованого управління процесом трудової мотивації. Розроблені ключові заходи, що прияють управлінню трудовою мотивацією на макрорівні.

Швець І.Б., Захарова О.В., Шульгіна Т.С. Обґрунтування витрат на професійне навчання та розвиток персоналу в умовах промислового підприємства // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Запропоновано як можливий підхід до обґрунтування доцільного обсягу витрат на персонал використовувати показник співвідношення витрат до середньорічної вартості основних фондів. Надається формула розрахунку відносного показника рівня витрат та апробація формули в умовах ВАТ ММК ім. Ілліча. Використання запропонованої методики дозволить обґрунтовувати рівень витрат на професійний розвиток персоналу залежно від планованого рівня техніко-економічних показників.

Шимко О.В., Підгора Є.О. Оптимізація витрат на виробництво в умовах промислового підприємства // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Вивчені проблеми оптимізації витрат на виробництво. Запропоновано для прогнозування рівня витрат на виробництво шлакопортландцементу марки 400 при плануванні витрат в умовах ВАТ ЦЗ «Пушка» для поточного планового періоду використовувати кореляційні залежності планових витрат на виробництво за попередні два роки. Обґрунтовано, що кореляційні залежності за більш тривалий період, ніж два останні роки, дають вищу помилку результату.

Яковенко М.М. Застосування методів економетричного аналізу при мотивації праці верстатників // Вісник ДДМА. – 2008. – № 2 (12).

Розглянуто проблеми матеріальної мотивації працівників за умов приватизації й акціонування підприємств. Доведено доцільність застосування економетричного аналізу при плануванні заходів щодо удосконалення мотивації працівників на прикладі верстатників.

ABSTRACTS

ECONOMICAL SCIENCES

Amosha A.I., Cherevatskiy D.U. The Economic aspects of energy market of Ukraine // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The deep analysis of the state of power market of Ukraine is conducted, an accent is done on reality of the resource providing of energy. Basic directions of economic development of coal extractive industry are shown by wide application of import, improvement of the state of thermal energy of country on the basis of modernization of TES and introduction of the distributed generation. Development of investment policy is shown in energy.

Akimova H.V., Kamenskaya O.A. Role of unfinancial constituents of the balanced system of indexes in the process of budgeting // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The role of unfinancial elements of the balanced system of indexes is studied, as an instrument of strategic management, in the process of realization of short-term financial goals of enterprise, presented the system of budgets.

Altukhov P.L. The development of information system of management in industrial companies with foreign investments // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The author substantiates the necessity of combining the experience in choosing and developing the information systems of management in industrial companies with foreign investments in the final segment of functioning and the specific character of each and every national economy. The author also emphasizes the importance of native developments in this sphere.

Antipova S.P., Belichenko N.A. To the question of a parity of concepts "economical mechanism", "economic mechanism", "internal economic mechanism": unity and distinctions // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

Concepts "economical mechanism", "economic mechanism", "internal economic mechanism" are concretized and their interrelation is shown.

Belikova N.V., Volik I.N. Problems of financial and economic ensuring of stable development of enterprises // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

Objective pre-conditions of increase of competitiveness of the Ukrainian enterprises of machine-building complex has been analyzed in a perspective period taking into account the requirements of oversea and internal markets of sale of products. The analysis of the modern state of the financial and economical providing of competitive development of machine-building enterprise is conducted for this purpose; the basic tendencies of change of indexes characterizing the financial state are exposed, the structure of production inputs products has been analyzed on machine-building enterprises.

Belopol'skiy N.G., Kabillu Abolmazhid Masud Methodical questions of realization of concentration of capital in industry of Ukraine // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The method of conducting of absorption is developed as a method of concentration of capital in the conditions of Ukraine. It is marked that absolute majority of receptions and methods, used for organization of absorptions in foreign practice, can be utilized for realization of processes of concentration and enlargement of capital in the Ukrainian terms. It is certain that procedure of bankruptcy is perspective direction of further researches of methods of concentration of capital.

Bidak V.Y. Innovation development and human resources' supply of regional society systems // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

In the article value and essence of intellectual-innovative potential, the role of its knowledge-informative components in the development of economic and social policy of Ukraine are analyzed. On the basis of the results of expert sociological research the classification of directions of optimization of measures is pointed in relation to the decision of problem of deficit of skilled shots of workers and them labor–resources providing in the regional public systems of innovative type.

Boginya D.P. Innovative labour in the conditions of transformation of economy // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

Modern development of innovative labour status is appraised in Ukraine as unstable enough. It is assured that in creation of demand on an innovation and favourable investment climate substantial obstacles are concentrated innovative development and on a micro level. It is suggested for the perfection of innovators' salaries to revise the system of raises and additional charges to the post salaries.

Boginya L.P., Chernyshova A.A. Innovative aspects of integration of science and practice in business - education // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The actual problems of injecting innovative technologies into business education are highlighted. Special attention is paid to determining the quality characteristics of higher education institutions in the context of their interrelation with modern production. It is emphasized that contemporary educational services market is extremely multi-faceted and versatile in majors and specialties.

Bruhovetskaya N.E., Postavnaya E.U. Research of intangible assets as a component of intellectual resources of machine-building enterprises of Donetsk region // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The state of intangible assets of enterprises of machine-building industry of the Donetsk region as a component of their intellectual resources is researched. Experience of leading machine-building enterprise of NKMZ concerning introduction of system of educational preparation of workers for creation of an innovative product is considered. Some prospects of increase of competitiveness of the machine-building enterprises are presented within the theory of management an intellectual capital.

Buleev I.P., Shevtsov S.S. Social factors of investment development of economy // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

Advantages of social factors is proved in innovative development of domestic economy. It is marked that in the countries of the CIS and in Ukraine it is not enough attention spared innovative development. It is suggested to acknowledge the social aspects of innovative activity and forming of innovative shots the most priority directions of development of investment policy.

Buntovsky S.U. Forming of workers of the new generation is an important preface of realization of innovative strategy // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

Conducted research and generalization of experience of leading industrial enterprises of Ukraine, where introduction of innovations of personnel was carried out. A conclusion is done, that for material well-being of effective innovative activity at production level a deciding value is acquired by measures on achievement of organic unity of motivation of quality of skilled potential and motivation of innovative conduct of personnel.

Burlutskaya S.V. Evolutionary component of the system of labor management // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The presented article is devoted to actual question of formation of an organizational-economic system of payment labor's management on industrial enterprises. Author's approach to genesis of system of labor's management within the limits of concrete scientific schools and directions with the purpose of formation of conceptual model of payment labor's management at realization of the basic directions of strategic management is offered.

Burlutskiy S. V., Nariznaja L. D. Dynamics of consumption and savings of householders in the conditions of economic stratification // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

In the article the estimation of adequacy postulates of the neoclassical theory to actual dynamics of consumption and savings in the conditions of economic stratification of households on the basis of the formalized broken line of function of consumption is done. The received results testify to limitation of toolkit of utility and necessity of its correction with the use of Keynesian and neoinstitutional theories.

Gavrikova A.V. Computation of integral index of liquidity in the case of solvency determination of bank clients // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2(12).

The author opens problematics of account of the integral index of solvency determination of a legal person and offers the technique of calculation which takes into account the state debts on the TAC. The approbation of the developed technique and the conclusions of the received results have been done.

Galyshco E.S., Abduraimova E.D., Krikhtina T.I., Galyshco S.A. Increase of efficiency of investment potential of enterprises of Sevastopol region // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2(12).

Researches of investment potential of enterprises of the Sevastopol region are conducted. It is marked that there was an attractive investment climate in the Sevastopol region, tourism and resort industry in the Sevastopol region is not able to bring considerable profits in the visible future. It is offered to develop the industrial and marine complexes more intensively.

Garshina O. K. Dynamics of characteristics of saving function in transitive economy of Ukraine // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

On the basis of the dynamic analysis of characteristics of saving function and consumptions in transitive economy of Ukraine for 2001-2006 the conclusion is formulated that dynamics of APS changes was opposite and similar to the APC changes and dynamics of MPS changes was not opposite but repeating dynamics of MPC changes. It is proved that for the research of macroeconomic processes in transitive economy it is not reasonable to use the device of Keynesian theory of consumptions and saving.

Darchenko N.D., Rigikov V.S. Definition of structural subdivisions ratings as a foundation of personnel motivation improvement // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

General systematic principles and statistic aspects of ratings definition are studied, on this foundation the systematic principles of the definition of structural subdivisions ratings is proposed. The methodic foresees the account priorities of subdivisions with taking into consideration the strategic and current aims, and also the subdivision's personnel work performance in the current period.

Denisov V.T., Avdeeva E.S., Kulakov D.S. An administrative decision as major reserve of the effective functioning of enterprise // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The estimation of administrative decision is conducted as to reserve of efficiency of functioning of enterprise on the basis of selection of administrative alternatives and the new classification of methods of making a decision is developed, which allows more expressly defining mechanisms and algorithms of action of managers.

Dobykina E.K. Labour potential as a cost aspect // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The method of determination of market value of labour potential of enterprise is offered, as a base element, forming goodwill firms, on the basis of method of the discounted streams. The criterion indexes of efficiency of the use of labour potential and approach of determination of part of goodwill, formed labour potential in the cost measuring are formulated.

Eletskyh S.J., Karabediantz L.V., Mykhaylychenko N.M. Analysis of approaches to planning on a major machine-building concern (on the example of Joint-stock company «NKMZ» // Herald of the DSEA. – 2008. - № 2(12).

In the conditions of dynamic economic environment special actuality is acquired by the questions of improvement of quality of administrative processes at an enterprise, in particular, planning processes. Analysis of experience, and also estimation of efficiency of planning methodology, Joint-stock company «NKMZ» thereon major machine-building concern allowed to develop the complex of measures on the improvement of method and methodology of prognostication and planning.

Ivanov Y.B., Kolesnik V.V..Tax incentives of enterprises development // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2(12).

The system of tax regulation instruments, which influence enterprise's development are considered. It is proved, that taxation influence on incentives of development is realized by stimulation of increase of activity volumes, growth of competitiveness and investments. Possibilities of different instruments of tax regulation usage are analysed.

Ivanova O.Y. Theoretical aspects of support and development of competitive advantages // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

Suggestions for maintenance and development of competitive advantages of enterprise are considered. The stages of process of concrete competitive advantages adjustment choice method are offered depending on the stage of the competitive advantage life cycle. It is suggested to carry out positioning key competitive advantages according to the matrix «efficiency – stability». The analysis of each competitive advantage position in the matrix will allow to make the decision in relation to carrying out measures on the competitive advantage maintenance, strengthening or forming more effective competitive advantages.

Kovalyov V.N., Ataeva E.A., Frolov V.O. The problems of optimization of a correlation of the rates of growth of the labour productivity and wages. // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The methods of a quantitative estimation and an establishment of a standard meaning of the correlation of the rates of growth of the labour productivity and wages are suggested. Its level is determined by social and economic terms of the development of regions (for example Donetsk region).

Kovalevskaya O.S. Application the cluster approach for the increase of competitiveness of economic systems // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The basic theoretical positions of cluster approach application are considered. Features of formation and function the clusters are revealed. Advantages of application cluster economy for development of territories are certain. The general structure of cluster is offered. The basic problems of cluster approach application in Ukraine are formulated.

Kovalenko G.A., Kovalenko V.E. Priorities of city employment service activity in creation of competitive edges of domestic labour market // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The analysis of city employment service activity of the Donetsk region is executed on socio-economic development of region and directions of creation of competitive edges of domestic labour market are defined.

Kozachenko G.V. Enterprise management disorganization: essence and charachteristics // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The notion of management disorganization is concerned. The preconditions of its beginning are shown. The characteristic of management disorganization according to the scale of its influence on a system of an enterprise management is presented.

Kolot A.M. Transformation of factors of socio-economic development on the stage of forming of economic knowledge // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The theoretical-methodological aspects of evolution of factors of socio-economic development are considered on the modern stage. It is grounded, that in a new economy more perceptible factors of development become innovative labour and intellectual capital. Changes are generalized in the field of labour on the stage of forming of economy of knowledge's.

Korzh M. V. The research of development of innovative activity of modern domestic industrial enterprises. // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The global analysis of operating of modern industrial enterprises of the Donetsk region conditions is conducted, the estimation of efficiency of their innovative activity is conducted, and also directions of improvement of their market positions are certain in the conditions of transitional economy.

Korshunova A.S. Development of the state control from the point of view of investment strategy in Ukraine // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

Pprovides characteristics of the investment development dynamics in Ukraine in the year 2007. Estimation of the structure of investments by types of economic activity as well as by branches with indication of certain tendencies and regularities is given. Impact of investments development on the economic situation in the state for a numbers of years is mentioned. Directions

Korytko N.U. Budgetary independence as the factor of increase of financial stability of local budgets // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The problems of independence of local budgets are considered. Methodical approach on the basis of which estimation of rating of local budget is fixed in the system of complex estimation and monitoring of their budgetary potential is grounded.

Krasovskiy S.S. Polovya N.S., Peculiarities of town economic and ecological system // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

In article an existent ecological situation in a town is analysed and a necessity in creation of the ecologically system of market management and control is grounded, economic mechanism of rational nature management. In article are presented principles on which such system must be founded.

Latysheva Y.V. Problems of complex estimation of innovative projects of ecological orientation. // Herald of the DSEA. – 2008. - № 2(12).

Problems and features of estimation of innovative projects of ecological orientation are shown. New approach is offered to the estimation of efficiency of ecological innovations by the use of complex rating estimation taking into account the features of innovative projects of ecological orientation.

Lepa R.M., Filipishin I.V., Tsopa N.V. Theoretical justification of enterprise stable development // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The framework of the sustainable development system of enterprises is analyzed and improved. Suggestions are developed towards to composition and priorities of original management conception of sustainable development of industrial enterprises.

Luk'yanchenko N.D., Pastushenko V.M. An estimation and prospects of reformation of payment of labour is // Herald of the DSEA. - 2008. - № 2(12).

The analysis of essence of reformation of payment of labour in Ukraine and estimation of his consequences is conducted. Directions of further reformation of payment of labour are developed in Ukraine. Realization of the offered measures will provide growth of the real labour incomes of citizens of Ukraine and will remove the folded excessive differentiation in payment of labour.

Lytsyshin I.Y., Sadovaya Y.Y., Andrytsyshin N.I., Shevchenko S.N. Deficit of qualification of workings personals and problem of innovative development of industrial enterprises // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2(12).

The problem of concordance of demand and supply of workings shots is considered at the market of labour of the Lvov area. Cluster approach is offered to the analysis of indexes of demand and supply on of particular branch labour-markets the Lvov area. Such approach will allow complex and with high efficiency to accept administrative decisions in the process of forming of the program of providing of the Lvov area the hired workers of workings professions.

Makarkina A.V., Dobryden E.N. Modeling of investments strategy influence on a price level of branches of industrial region // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The choice of an efficient path of a regional system development is substantiated by an investment in energy-saving technologies. The input-output model was used for an evaluation of this path. On basis of input-output models for Donetsk region the calculation of its socio-economic development is executed. Various variants of an investment in energy-saving technologies were considered.

Macogon Y.V., Kovalenko O.O. The study of modern condition and prospects of transit potential of Ukraine // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The matters of modern condition and prospects of transit through Ukrainian territory, as a source of the country's budget income and element of positioning of the country on the international arena are examined.

Masalab R.M., Rygenkova A. The role of financial innovations in the forming of stock exchange competitive ability // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

Essence, maintenance and structure of finance innovations as a necessity of element increase of fund market competitiveness is exposed. The stimulant and retentive factors when output of domestic companies no the international market of equities are determined.

Mishura V.B., Ponomareva L.N. The particularities of the development of the households' sector in transitional economy of inversion type // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The particularities of households' activity as economic unit in transitional economy of Ukraine are explored. Macroeconomic analysis of households is realized inequality of the allocation of forming incomes and expenses between households of the different types is evaluated. Efficiency of the government regulation of households' incomes is analyzed and same actions on its improvement are offered.

Nikiforova V.A. The analysis of the modern definitions of concept competitiveness // Herald of the DSEA. – 2008. - № 2(12).

The modern definitions of concept of competitiveness, which is taking into account it economic, geoeconomic and socioeconomic aspects are considered. The vertical structure of concept of competitiveness is defined, and the principal plants of competitiveness are chosen. The definitions of competitiveness of firm, branch and national economy are analyzed.

Olhovskaya O.L. Features of application of strategic management in insurance activity // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

It is considered the basic features of application of modern approaches of strategic management to the organization of management by the insurance activity providing adaptation of the insurance company to quickly varying environment.

Ostankova L.A. Formation strategists of the industrial enterprise in conditions of the competitive environment // Herald of the DSEA. – 2008. - №2(12).

In given article directions of formation of strategy of the enterprise in conditions of the competitive environment are considered. It is shown, that strategy of the organization can be considered at different levels, but in conditions of dynamically developing economy it is expedient to develop and make changes to functional strategy which define those or other opportunities of development of the enterprise. The given approach to formation of strategy will allow the enterprise to take the most of available potential, to carry out an investment politics in all spheres of industrial activity that will allow to balance and provide them long-term market success in conditions of a growing competition, dynamism and uncertainty of an environment.

Rekova N.Yu., Fomichenko I.P. Information-analytical methods of the dataware cost-performance system estimation // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

Information-analytical methods of the dataware cost-performance system estimation are considered, for the reason of the development of methodical basis for taking management decisions on the increase enterprises' dataware efficiency.

Reshetilo V.P. The Rationalization of enterprises as factor of increasing of efficiency of their activity // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

Essence of rationalization is researched as goal-directed, consciously organized and controlled process of transformation of reality, is considered its role in improvement of activity of enterprises, is revealled criterion of rationality during and space, as well as with positions of correlation of expenseses and results, are analysed management and organizing form of rationalization, is shown need of shaping and realization innovation and information potential of enterprises as factors of increasing of their efficiency.

Rostovskaya A.V. By a functionally-cost analysis as effective government the expenses of enterprise base // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The features of functionally-cost analysis are analyzed, as the most effective method of management the expenses of enterprise. Having regard to domestic and foreign developments in this area, new determination of FCA is offered. The stages are selected, principles, promoting efficiency of works on FCA, are considered. On the basis of the conducted analysis the chart of conducting of FCA is built, most evidently representing the order of conducting of analysis.

Semiv G.A. Factors of forming of internal demand on the products of processing of oil industry of Ukraine // Herald of the DSEA. – 2008. - № 2(12).

A domestic market of products of processing of oil industry analysis is conducted and factors are classified on the level of influence on the retail of petrol in Ukraine in 2007. The primary tasks of the state in the field of balancing of domestic market of fuel are formulated: stimulation and support of investments in modernization of NPK and strengthening of control of quality of combustible and technical re-equipment of laboratories of quality and ecological safety of fuel control.

Semiv L.K. The problems of preparation workers for industry in the Lviv area // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The state of basic subsystems of management preparation workers in the Lviv area is described; certainly basic directions of perfection of control the system by preparation workers in accordance with the strategic aims of development area on a period to 2015 year, which are analytical subsoil for development of «The project of the program of providing high-professional shots in the Lviv area».

Sendryakov V.G. Forming of the system of plan- economical norms on an enterprise // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

Considered at the feature of establishment and application of plan- economical norms an enterprise. Classification of norms is offered on different classification signs. The basic requirements are formulated to forming of the system of plan- economical norms on an enterprise.

Simakov K.I. Modern approaches to the strategic planning at an industrial enterprise // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The essence, role and value of the strategic planning of the activity of an enterprise are defined. As a new approach in strategic planning application of strategic maps is offered on the basis of balanced system of indexes as an instrument, intended for evident description of strategies.

Smirnova I.I. Order of leadthrough of diagnostics of the state of labour motivation of personnel on an enterprise // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The necessity of leadthrough of diagnostics of the state of labour motivation of personnel is considered on an enterprise. The order of leadthrough of diagnostics of the motivational system is developed on an enterprise as methodical basis for forming of effective motivation of workers.

Storonyanskaya I.Z. Technical approach of σ-convergence approach of economic development of the Ukrainian regions // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The estimation method of σ-convergence of economic development of regions that includes four indicators and permits to estimate processes of σ-convergence in complex is proposed. The method is used for investigation of σ-convergence processes of economic development of Ukrainian regions in 1996-2006. The analyses found out the existence of divergent type of regional development in Ukraine.

Sukov G.S., Ivanuta O.V. Intercommunication of innovative-investment policy of country and innovative management of enterprises // Herald of the DSEA. – 2008. - № 2 (12).

Modern terms of manage national enterprises, which are characterized the high level of instability of macroeconomic terms, stipulate the necessity of pursuing an innovative policy on an enterprise as one of instruments of steady development. However, the analysis of features of innovative activity is conducted on Joint-stock COMPANY of «НКМЗ» allows to assert about absence of approach to determination of influencing of innovative policy of the state on intensity of development of innovative management on the enterprises of country. In the article certainly intercommunication is between the innovative-investment policy of the state and innovative processes which flow on domestic enterprises.

Telinova A.V. The Particularities of foreign management enterprise and their adaptation on modern domestic enterprise // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

It Is Considered foreign experience of management resource enterprises, are revealled its particularities and cardinal principles. The Formed main trends required for building of the efficient domestic system of management enterprise.

Tischenko A.N. An investment constituent of external economic relations is in transformation economies // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The value of external economic connections for countries with a transitional economy and role is considered in them by an investment constituent.Directions activation of investments are offered in a production.

Uljanov A.N., Gribkova S.N. Some features of an economic substantiation of technological projects // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The technique of a substantiation of technological projects which allows to take into account inflationary processes in economy is offered and does not demand annual updating of price parameters. The technique can be recommended, as base, for an economic substantiation of student's degree projects of technical specialities of machinebuilding HIGH SCHOOLS.

Chumachenko N.G., Eskov A.L. Problems of labour motivation of workers are // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The conclusions of specialists are supported about the necessity of creation of certain balance of interests, reasons and stimuli for workers for the increase of eventual results of activity and creation of the proper terms and preconditions of purposeful management of labour motivation a process. Key measures, contributory infringement a management labour motivation on a macro level, are developed.

Shvets I.B., Zakharova E.V., Shul'gina T.S. Ground of charges on professional preparation and development of personnel in the conditions of industrial enterprise // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

It is offered as possible approaches to the ground of rational volume of charges on a personnel to utilize the index of correlation of charges to the average annual cost of capital assets. The formula of calculation of relative index of level of charges and approbation of formula is given in the conditions of OC MMC name of Il'icha. The use of the offered method will allow grinding the level of charges on professional development of personnel depending on the planned level of tekhniko-ekonomicheskikh indexes.

Shimko E.V., Podgora E.A. Optimization of production inputs in the conditions of industrial enterprise // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The problems of optimization of production inputs are studied. It is offered for prognostication of level of production inputs shlakoportlandcementa of brand 400 at planning of expenses in the conditions of OAO of CZ of «Fluff» for the current planned period to use correlation dependences of the planned production inputs for previous two years. It is grounded, that correlation dependences after.

Yakovenko M.M. Application of econometric analysis methods in labor motivation of benchers // Herald of the DSEA. – 2008. – № 2 (12).

The problems of workers labor motivations in conditions of privatization and shareholding of enterprises is examined. The opportunity of econometric analysis application in planning of workers motivation improvement action on the example of benchers is demonstrated.

АВТОРЫ АВТОРИ AUTORS

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Абдураимова Э.Д.	ст. преп. СНТУ
Авдеева Е.С.	ст. преп. СГСЭУ
Акимова Е.В.	канд.экон.наук, доц., зав. кафедрой «Учет и аудит» ДГМА
Алтухов П.Л.	канд.экон.наук, доц. СГСЭУ
Амоша А.И.	д-р экон.наук, проф., академик НАНУ, директор ИЭП НАНУ
Андрусишин Н.И.	мл.науч.сотруд. ИРИ НАНУ
Антипова С.П.	канд.экон.наук, доц. кафедры «Экономика предприятия»ДГМА
Атаева Е.А.	ст. преп. УИПА
Беличенко Н.А.	ассистент кафедры «Экономика промышленности» ДГМА
Беликова Н. В.	мл.науч.сотруд. НИЦ ИПР НАНУ
Белопольский Н.Г.	д-р экон.наук, проф., зав. кафедрой ПГТУ
Бидак В.Я.	канд.экон.наук, старш.науч.сотруд. ИРИ НАНУ
Богиня Д.П.	д-р экон.наук, проф., главн.науч.сотруд. ИЭиП НАНУ
Богиня Л.П.	д-р ист.наук, проф., зав. кафедрой КЭИМ
Брюховецкая Н.Е.	д-р экон.наук, проф., проректор по научной работе ДонУЭП
Булеев И.П.	д-р экон.наук, проф., зам. директора ИЭП НАНУ
Бунтовский С.Ю.	аспирант ДонНУ
Бурлуцкая С.В.	канд.экон.наук, доц. кафедры «Финансы» ДГМА
Бурлуцкий С.В.	канд. экон.наук, доц. кафедры «Экономическая теория» ДГМА
Волик И. Н.	ученый секретарь НИЦ ИПР НАНУ
Гаврикова А.В.	ассистент кафедры «Финансы» ДГМА
Галушко Е.С.	канд.экон.наук, доц. СНТУ
Галушко С.А.	ст. преп. СНТУ
Гаршина О. К.	канд.экон.наук, доц., зав. кафедрой «Экономическая теория» ДГМА
Грибкова С.Н.	канд.техн.наук, доц. кафедры «Экономика предприятия» ДГМА
Дарченко Н.Д.	канд.экон.наук, доц. кафедры «Экономика предприятия» ДГМА
Денисов В.Т.	д-р экон.наук, проф. СГСЭУ
Добрыдень Е.Н.	аспирант ДГМА
Добыкина Е.К.	канд.техн.наук, доц. кафедры «Экономика предприятия» ДГМА
Елецких С.Я.	канд.экон.наук, доц., зав. кафедрой «Финансы» ДГМА
Еськов А.Л.	д-р экон.наук, проф., зав. кафедрой «Экономика предприятия»ДГМА
Захарова О.В.	канд.экон.наук, доц., докторант ДонНТУ

Иванов Ю.Б.	д-р экон.наук, проф., зав. кафедрой ХНЭУ
Иванова О.Ю.	канд.экон.наук, старш. препод. ХНЭУ
Иванюта А.В.	начальник бюро ЗАО «НКМЗ»
Кабиллу А.М.	аспирант ПГТУ
Каменская О.А.	ассистент кафедры «Учет и аудит»ДГМА
Карабедянц Л.В.	канд.экон.наук, начальник отдела цен ЗАО «НКМЗ»
Ковалев В.Н.	д-р экон.наук, проф., зав. кафедрой УИПА
Ковалевская О.С.	аспирант ДГМА
Коваленко В.Е.	главный специалист КГЦЗ
Коваленко Г.А.	канд.техн.наук, доц., зав. кафедрой «Менеджмент» ДГМА
Коваленко Е.О.	ассистент кафедры «Экономика предприятия» ДГМА
Козаченко А.В.	д-р экон.наук, проф., зав. кафедрой ВНУ им. В. Даля
Колесник В.В.	аспирант НАУ
Колот А.М.	д-р экон.наук, проф., проректор КНЭУ
Корж М.В.	канд.экон.наук, доцент кафедры «Экономика предприятия» ДГМА
Коршунова А.С.	соискатель ДонГУЭТ
Коритько Т.Ю.	канд.экон.наук, доц. кафедры «Финансы» ДГМА
Красовский С.С.	канд.техн.наук, доц., декан ДГМА
Крыхтина Т.И.	ст. преп. СНТУ
Кулаков Д.С.	ст. преп. СГСЭУ
Латышева Е.В.	ассистент кафедры «Экономика промышленности» ДГМА
Лепа Р.М.	д-р экон.наук, старш.науч.сотруд., зав. отделом ИЭП НАНУ
Лукьянченко Н.Д.	д-р экон.наук, проф., зав. кафедрой ДонНУ
Луцишин И.Я.	зам. главы Федерации профсоюзов Украины
Макаркина А.В.	канд.экон.наук, доц., зав. кафедрой ИСПР ДГМА
Макогон Ю.В.	д-р экон.наук, проф., зав. кафедрой ДонНУ
Масалаб Р.М.	канд.экон.наук, доц., декан КЭГИ
Михайличенко Н.Н.	ассистент кафедры «Финансы» ДГМА
Мишура В.Б.	ст. преп. кафедры «Экономическая теория» ДГМА
Нарыжная Л.Д.	ст. преп. кафедры «Экономическая теория» ДГМА
Никифорова В.А.	аспирант ИЭП НАНУ
Ольховская О.Л.	аспирант ДГМА
Останкова Л.А.	канд.экон.наук, доц., проректор КЭГИ
Пастушенко В.М.	канд.экон.наук, первый зам. главы ДОСП
Подгора Е.А.	канд.техн.наук, доц. кафедры «Экономика предприятия» ДГМА
Половян Н.С.	канд.экон.наук, старш. препод. ДонНУ
Пономарева Л.Н.	ст. преп. кафедры «Экономическая теория» ДГМА
Поставная Е.Ю.	аспирант ДГМА
Рекова Н.Ю.	канд.экон.наук, доц. кафедры «Менеджмент» ДГМА

Решетило В.П.	д-р экон.наук, проф., зав. кафедрой ХНАГХ
Ростовская А.В.	аспирант ДГМА
Риженкова А.	магистр КЭГИ
Рижиков В.С.	канд.техн.наук, доц., зав. кафедрой «Экономика промышленности» ДГМА
Садовая У.Я.	д-р экон.наук, ведущ.науч.сотруд., зав. сектором ИРИ НАНУ
Семив Г.А.	аспирант ЛКА
Семив Л.К.	д-р экон.наук, проф., зав. отделом ИРИ НАНУ
Сендряков В.Г.	аспирант ПГТУ
Симаков К.И.	канд.экон.наук, доц. кафедры «Учет и аудит» ДГМА
Смирнова И.И.	ассистент кафедры «Экономика промышленности» ДГМА
Сторонянская И.З.	канд.экон.наук, старш.науч.сотруд. ИРИ НАНУ
Суков Г.С.	председатель правления, генеральный директор ЗАО «НКМЗ»
Тельнова А.В.	канд.экон.наук, доц. кафедры «Финансы» ДГМА
Тищенко А.Н.	д-р экон.наук, проф., зам. директора НИЦ ИПР НАНУ
Ульянов А.Н.	канд.техн.наук, ст. преп. кафедры «Экономика промышленности» ДГМА
Филипишин И.В.	канд.экон.наук ИЭП НАНУ
Фомиченко И.П.	ст. преп. кафедры «Менеджмент» ДГМА
Фролов В.А.	студент УИПА
Цопа Н.В.	канд.экон.наук ИЭП НАНУ
Череватский Д.Ю.	канд.техн.наук, зав. секторм ИЭП НАНУ
Чернышова А.А.	магистр КНЭУ
Чумаченко Н.Г.	д-р экон.наук, проф., почетн. д-р ИЭП НАНУ, академик НАНУ
Швец И.Б.	д-р экон.наук, проф., зав. кафедрой ДонНТУ
Шевцов С.С.	соискатель ИЭП НАНУ
Шевченко С.М.	аспирант ИРИ НАНУ
Шимко Е.В.	канд.техн.наук, доц. кафедры «Экономика предприятия» ДГМА
Шульгина Т.С.	магистр ДонНТУ
Яковенко М.Н.	ст. преп. кафедры «Экономика промышленности» ДГМА

СОКРАЩЕНИЯ СКОРОЧЕННЯ REDUCTIONS

ВНУ им. В.Даля	Восточно-украинский национальный университет им. В. Даля, г. Луганск, snu@snu.edu.ua
ДГМА	Донбасская государственная машиностроительная академия, г. Краматорск, dgma@dgma.donetsk.ua
ДонНТУ	Донецкий национальный технический университет, info@dgtu.donetsk.ua
ДонНУ	Донецкий национальный университет, dongu@dongu.donetsk.ua
ДонГУЭТ	Донецкий государственный университет экономики и торговли им. М.И. Туган-Барановского, info@donduet.edu.ua
ДонУЭП	Донецкий университет экономики и права, donuep@irismedia.org
ДОСП	Донецкий областной совет профсоюзов
ЗАО «НКМЗ»	ЗАО «Новокраматорский машиностроительный завод», ztm@nkmz.donetsk.ua
ИЭиП НАНУ	Институт экономики и прогнозирования НАНУ, г. Киев, otdel_truda@ukr.net
ИЭП НАНУ	Институт экономики промышленности НАНУ, г. Донецк, admin@iep.donetsk.ua
ИРИ НАНУ	Институт региональных исследований НАНУ, г. Львов, irr@mail.lviv.ru
КГЦЗ	Краматорский городской центр занятости
КНЭУ	Киевский национальный экономический университет, kneu@kneu.kiev.ua
КЭГИ	Краматорский экономико-гуманитарный институт, kegi@ukrtel.net
КЭИМ	Киевский экономический институт менеджмента, ecomankiev@mail.ru
ЛКА	Львовская коммерческая академия, academy@lac.lviv.ua
МТИ	Мукачевский технологический институт, info@mti.edu.ua
НАНУ	Национальная Академия Наук Украины
НАУ	Национальный аэрокосмический университет им. Н.Е. Жуковского, г. Харьков, khai@khai.edu
НИЦ ИПР НАНУ	Научно-исследовательский центр индустриальных проблем развития НАНУ, г. Харьков, center-region@list.ru
ПГТУ	Приазовский государственный технический университет, г. Мариуполь, office@pstu.edu
СГСЭУ	Саратовский государственный социально-экономический университет, РФ, avdeeva_ek@mail.ru
СНТУ	Севастопольский национальный технический университет, root@sebastopol.ua
УИПА	Украинская инженерно-педагогическая академия, г. Харьков, rector@uipa.kharkov.ua
ХНАГХ	Харьковская национальная академия городского хозяйства, rectorat@ksame.kharkov.ua
ХНЭУ	Харьковский национальный экономический университет, ksue@ksue.edu.ua

ВІСНИК
Донбаської державної машинобудівної академії
ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
№ 2 (12) – 2008

ВЕСТНИК
Донбасской государственной машиностроительной академии
СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ
№ 2 (12) – 2008

HERALD
of the Donbass State Engineering Academy
COLLECTION OF SCIENCE PAPERS
№ 2 (12) – 2008

Відповідальний секретар випуску Дарченко Н.Д
Технічне редагування, коректура, розробка оригінал-макету:
Єрфорт І.Ю., Ростовська Г.В., Шимко О.В.

Підписано до друку 25.04.08.
Формат 60 × 90 / 8. Папір офсетний.
Умов. друк. арк. 38,36. Обл.-вид. арк. 28,53.
Тираж 110 прим. Замовлення № 71. Ціна вільна.

Видавець і виготівник
«Донбаська державна машинобудівна академія»
84313, м. Краматорськ, вул. Шкадінова, 72.
Телефон 8 (0626) 41-69-42. Факс 8 (0626) 41-63-15.
E-mail: nis@dgma.donetsk.ua
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру
серія ДК №1633 від 24.12.03.