

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ

ВІСНИК

**ДОНБАСЬКОЇ ДЕРЖАВНОЇ МАШИНОБУДІВНОЇ
АКАДЕМІЇ**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

№ 3 (17) – 2009

Краматорськ

ВІСНИК
Донбаської державної
машинобудівної академії

№ 3 (17) – 2009
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

№ 3 (17) – 2009
Collection of science papers

Founder
Donbass State
Engineering Academy
Registration certificate
КВ № 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 № 11 від 28 травня 2009 р).

Редакційна колегія: Алієв І. С., д-р техн. наук, проф. (голова редакційної колегії); Клименко Г. П., д-р техн. наук, проф. (заступник голови); Добронос Ю. К., канд. техн. наук, доц., (відповідальний секретар секції технічних наук); Макаркина Г. В., канд. екон. наук, доц., (відповідальний секретар секції економічних наук); Авдеєнко А. П., канд. хім. наук, проф.; Булеєв 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.; 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.; Лаптев О. М., д-р техн. наук, проф.; Лепа Р. М., д-р екон. наук, проф.; Міленін А. А., д-р техн. наук, проф. (Польща); Міроненко Є. В., д-р техн. наук, проф.; Носко П. Л., д-р техн. 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 техн. 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.; Яковлев 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, 2009

© Donbass State Engineering Academy, 2009

ЗМІСТ СОДЕРЖАНИЕ CONTENTS

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Аксьонова І. В., Шаповалова В. О. Компоненти якості трудового життя розробників нової продукції	7
Антипова С. П., Галушко Е. С., Кантаева О. В., Галушко С. А. Анализ инновационной деятельности для обеспечения результативности и конкурентноспособности предприятий Украины в условиях кризиса	11
Белоброва И. Ю., Латышева Е. В. Подходы к формированию стратегии развития предприятий в условиях мирового финансового кризиса	17
Белуосова И. А. Современные проблемы управленческого учета	22
Білязе О. С. Ризик фінансових інвестицій в умовах активної моделі управління	26
Булеев И. П., Брюховецкая Н. Е. Институты социально-экономической ответственности в экономике Украины	31
Бурлуцький С. В., Бурлуцька С. В. Домогосподарство як об'єкт соціально-економічного аналізу	40
Вишневский Д. С. Методический подход к координации взаимодействия экономических субъектов и торгово-промышленных палат в Украине	44
Гитис Т. П. Исследование современных подходов к оценке профессионального развития персонала предприятия	48
Гриневич Л. В., Зірко О. В. Теоретичні аспекти дослідження конкурентоспроможності персоналу підприємства	53
Гриньов А. В., Солодовнік О. О. Реструктуризація як шлях стабілізації економіки України в умовах світової кризи	58
Дворжак В. В., Ященко Ю. Ю. Особенности организации и автоматизации контроллинга в деятельности современной компании	63
Дібніс Г. І., Аронова В. В. Визначення об'єктів моніторингу при управлінні розвитком системи маркетингу на підприємстві	69

Добыкина Е. К., Компаниец О. А. Совершенствование системы управления затратами с использованием модели конкурентного пространства продукции	72
Доронина О. А. Зарплатные механизмы стимулирования работников к обучению	78
Д'яченко Ю. Ю. Ресурсне забезпечення підвищення кваліфікації персоналу промислових підприємств	84
Загорельська Т. Ю. Адаптація підприємства до ринкової кон'юнктури для забезпечення фінансової безпеки	89
Кабанов А. І., Стариченко Л. Л., Драчук Ю. З. Мотиваційні аспекти промислових випробувань нового гірничошахтного обладнання	94
Калиниченко М. П. Теоретичні основи забезпечення задоволеності персоналу працею в рамках ринкової орієнтації підприємства	98
Ковалев В. Н., Шевченко Е. Н. Проблемы структуризации заработной платы в рыночных условиях	103
Ковалевская О. С. Устойчивое развитие машиностроительного комплекса Донецкого региона в условиях жесткой конкуренции	108
Коваленко Г. А., Коваленко В. Е. Обеспечение занятости населения и сохранения интеллектуального потенциала регионов в условиях экономического кризиса	113
Колесов С. В. Кластерна модель розвитку інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємств машинобудування м. Краматорська на основі венчурного фінансування	117
Кратт О. А., Артюхіна М. В. Адаптація потенціалу вищого навчального закладу до умов бізнес-середовища	127
Куліков Г. Т. Деякі питання регулювання заробітної плати в умовах сучасної фінансово-економічної кризи	133
Лаптев В. І., Корсаков Д. А. Система управління підприємства як стратегічна складова менеджменту персоналу	138
Макогон Ю. В. Внешние экономические связи Украины в условиях мирового кризиса	142
Мироненко Е. В., Казакова Т. В., Колесник В. Ф. Моделирование менеджмента инструментального обеспечения в среде технологического процесса	148
Мішура В. Б. Особливості інституційного середовища домогосподарств в трансформаційній економіці України	154
Муромець Н. Є. Управління потоками трудових ресурсів на мікро-, мезо- та мегарівнях	160

Остафийчук А. В. Расчет устойчивости системы «стимулирование – субкультуры – производство»	165
Половян О. В. Особливості формування регіональної стратегії сталого розвитку	169
Полуянов В. П. Управління собівартістю продукції на підставі методу запланованих витрат	174
Прокопенко Р. В. Моделирование банковских учреждений в системе сопровождения бюджетного процесса	178
Раєвнєва О. В., Берест М. М. Методичні засади формування збалансованої системи показників промислового підприємства	182
Раєвнєва О. В., Горохова О. І. Логістичний підхід в управлінні промисловим підприємством	188
Райко Д. В. Методологічний підхід до оцінювання конкурентоспроможності підприємства	193
Рекова Н. Ю. Вплив ринкової кон'юнктури на економічну поведінку суб'єктів господарських відносин	199
Решміділова С. Л. Методологічні аспекти оцінювання якості роботи	205
Ростовська Г. В. Сутність і місце управління витратами в системі управління машинобудівним підприємством	209
Румянцев А. А. Структурно-субстратная оптимизация менеджмента	214
Руссиян Е. А. Механизм динамического управления рабочим персоналом промышленного предприятия	219
Рыжиков В. С., Чернышова Н. В., Грибкова С. Н. Мотивационные механизмы в системе премирования некоторых категорий госслужащих	224
Савельева В. С., Буряк Ю. В. К вопросу о формировании резерва управленческих кадров	228
Семенченко А. В. Принципи управління трудовими процесами на промислових підприємствах	233
Сорокіна І. А., Кадикова І. М. Кількісна оцінка ступеня децентралізації управління залежно від величини нестабільності витрат з позиції підвищення ефективності діяльності розподіленої системи	238

Тельнов А. С. Когнітивна структуризація якості праці	243
Ткач В. М., Рамазанов С. К., Істомін Л. Ф. Модель оптимізації розподілу стипендіального фонду вищого навчального закладу	249
Ткач В. С. Аналіз формування управлінського потенціалу як фактору підвищення конкурентоспроможності промислового підприємства	255
Турлакова С. С. Интеграция ситуационного механизма управления развитием в систему управления промышленным предприятием	259
Усова Г. В. Концептуальні основи процесу досягнення конкурентних переваг промисловим підприємством	265
Цопа Н. В. Особенности моделирования оценки динамики функционирования промышленных предприятий	270
Чанкіна І. В. Виявлення нелінійності розвитку галузей економіки України	274
Часовський С. А. Значення міжнародної економічної діяльності регіонів у світовому розподілі праці	278
Шаріпова О. С., Алексєєв А. С., Коваль І. В. Накопичення інвестиційних ресурсів в крупних інтегрованих підприємницьких структурах	282
Шарко Е. Р. Определение сущности и требований к построению системы операционного управления в соответствии с характеристиками предприятия	286
Шашко В. А. К вопросу управления качеством работы персонала автотранспортных предприятий	290
Швец І. Б., Захарова О. В. Розвиток теорії інвестування у персонал	294
Шевченко О. О. Домогосподарство в системі інститутів, що змінюються	300
АНОТАЦІЇ	304
АВТОРИ	330
СКОРОЧЕННЯ	333

УДК 331.2.4

Аксьонова І. В., Шаповалова В. О.

КОМПОНЕНТИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ РОЗРОБНИКІВ НОВОЇ ПРОДУКЦІЇ

Останнім часом чітко прослідковується тенденція переходу до соціально орієнтованого типу ринкової економіки. Між соціальним та економічним розвитком країни існує прямий зв'язок, через те що соціальна сфера України знаходиться в занепаді, показники економічного росту країни знижуються. Інноваційна діяльність є найбільш гнучкою і маневреною складовою економіки, тому саме вона здатна здійснити перетворення промислово спрямованої економіки України в розвинену соціально орієнтовану ринкову економіку.

Питання мотивації працівників промислових підприємств вивчається доволі давно і досить широко. Останнім часом у цьому напрямку все більш уваги приділяється умовам та організації праці, середовищу, в якому знаходиться працівник під час виконання своїх професійних обов'язків, що й отримало назву «якість трудового життя». Це пов'язано з тим, що саме від неї значною мірою залежить продуктивність праці, а звідси й результати діяльності підприємства, що й обумовлює актуальність тематичної спрямованості даної статті.

Питання сутності та оцінки якості трудового життя ще не набуло фундаментального й комплексного відображення в економічній літературі. Науковці за останні роки більше уваги приділяли окремим елементам якості трудового життя, а саме гуманізації праці та її трудовій мотивації. Українські вчені С. Мельник, П. Коропець, Н. В. Романова, Є. В. Остропольська, Н. В. Вецепура, Т. В. Білорус, С. Денисенко [2–3, 5–8] та інші у своїх дослідженнях охоплюють різні аспекти трудового життя та виділяють його змістовні характеристики. Розвиток окремих елементів якості трудового життя спостерігається у розробках російських вчених Б. К. Злобина, К. Я. Свилпе, І. В. Баранової, О. А. Платонова, М. А. Горелова [4] тощо. Зарубіжні науковці також досліджували зміст даного поняття [1]. Разом з тим варто зазначити, що на сьогодні як в Україні, так і закордоном немає науково-методичних розробок, які б містили механізм визначення складових якості трудового життя розробників нової продукції.

Метою роботи є розгляд і вивчення існуючих систем компонентів якості трудового життя, їх узагальнення та подальший розвиток в інноваційній сфері економіки.

Основними методами даного дослідження є загальнонаукові методи логічного узагальнення, системного аналізу та порівняння.

Проблема визначення складових якості трудового життя інноваційних робітників є важливою та потребує глибокого вивчення та аналізу. Без її проведення стає неможливим використання методів покращення якості трудового життя. Розглянемо декілька запропонованих науковцями систем компонент та проаналізуємо їх.

Теоретичні підходи, які визначають якість праці, сформувались в західних країнах у 60–70 рр. ХХ ст. В 1972 році на Міжнародній конференції, присвяченій проблемам трудових відносин, було введено в обіг поняття «якість трудового життя (ЯТЖ)», яке визначалось як діяльність підприємства, направлена на задоволення потреб її робітника шляхом створення механізмів, за допомогою яких співробітник отримує повний доступ до процесу прийняття рішень, що визначають його життя на роботі [1].

Згідно цієї концепції якість трудового життя характеризується низкою елементів [1].

1. Робота повинна бути цікавою, а саме характеризуватися високим рівнем організації та змістовності праці.

2. Робітники повинні отримувати справедливу винагороду за працю та визнання своєї роботи.

3. Робота повинна здійснюватися в безпечних та здорових умовах праці.

4. Нагляд з боку керівництва повинен бути мінімальним, але здійснюватися завжди, коли в цьому є необхідність.

5. Забезпечення можливості використання робітниками соціально-побутової інфраструктури підприємства.

6. Участь працюючих в прийнятті рішень щодо їх праці та інтересів.

7. Забезпечення робітнику гарантій праці (правова захищеність), можливості професійного зростання та розвитку дружніх взаємовідносин з колегами.

Майже всі українські вчені дотримуються цієї концепції та згідно неї виділяють складові якості трудового життя. Так, Н. В. Вецепура [3] виокремлює наступні складові якості трудового життя: задоволення працею, наявність або відсутність стресових ситуацій на виробництві, можливість особистого просування, умови праці, можливість професійного зростання, самовираження, психологічний клімат та змістовність праці.

Російські вчені розглядають дві групи чинників: об'єктивні і суб'єктивні, тобто не залежні і залежні від працівника. Б. К. Злобін [4], до об'єктивних чинників відносить засоби виробництва, технологію і організацію праці, умови навколишнього виробничого середовища і самої людини з погляду його кваліфікації; до суб'єктивних – відношення людини до праці.

К. Я. Свілпе [4] також розділяє чинники на об'єктивні та суб'єктивні, але кожна група містить декілька інших набір. Об'єктивні чинники діляться на шість підгруп – технічні, організаційні, економічні, соціальні, виховно-правові, інформаційні. На його думку, однією з найважливіших підгруп є технічні чинники. Велике значення надається організаційним чинникам, до яких К. Я. Свілпе відносить форми організації праці і виробництва, організацію і обслуговування робочих місць, контроль за якістю праці, режим роботи, організацію технічного обслуговування, регламентацію прав, обов'язків і відповідальності працівників, а також економічні чинники (форми і системи заробітної плати, її рівень, система оцінки якості індивідуальної праці – система заохочення за якісну працю і відповідальності за брак). Соціальні чинники – це перш за все психофізіологічні чинники, житлово-побутове і медичне обслуговування, підготовка і перепідготовка кадрів, їх підбір і розстановка. Виховно-правова підгрупа включає все трудове законодавство, а також моральне стимулювання і санкції за неякісну працю. Не останню роль грає інформаційне забезпечення працівників.

По даній класифікації, до суб'єктивних чинників, що впливають на якість трудового життя відносяться професійна компетентність працівника, його відношення до праці і ступінь свідомості своєї відповідальності, мотиви, спонукаючи до праці, рівень самодисципліни і самоконтролю, здатність працівника організувати свою працю, розібратися в нових завданнях, працездатність і стан здоров'я і, крім того, самопочуття після вихідних і святкових днів.

М. А. Горелов [4] пропонує наступний перелік компонент якості трудового життя.

1. Техніко-технологічні: науково-технічний прогрес; рівень застосування досягнень науки і техніки на підприємстві; рівень застосування нових перспективних технологій; матеріально-технічна база виробництва.

2. Організаційні: форми організації праці і виробництва; організація і обслуговування робочих місць; організація технічного обслуговування; режим роботи; регламентація прав, обов'язків і відповідальності працівників.

3. Соціально-економічні: рівень доходів, якість життя; форма власності; форми і системи заробітної плати; система заохочення за якісну працю і відповідальності за брак; соціальна інфраструктура; підготовка і перепідготовка кадрів, їх підбір і розстановка.

4. Медико-біологічні: форма організації охорони здоров'я; якість забезпечення населення медичною допомогою; психофізіологічний стан; медичне обслуговування на підприємстві.

5. Адміністративно-правові: трудове законодавство; системи нормативів і правил; нормативно-правові акти і закони; моральне стимулювання; санкції за неякісну працю; нормативи по охороні праці.

6. Демографічні: рівень народжуваності і смертності; показники приросту населення; міграційні процеси; віково-статевий склад.

7. Екологічні: екологічна обстановка в країні; рівень екологічної забрудненості регіону.

8. Особові: професійна компетентність працівника; відношення до праці і ступінь усвідомлення своєї відповідальності; мотиви, спонукаючи до праці; рівень самодисципліни і самоконтролю; здатність працівника організувати свою працю; працездатність; самопочуття після вихідних і святкових днів.

С. Мельник та П. Коропець [6] також виокремлюють об'єктивні та суб'єктивні складові якості трудового життя. До об'єктивних індикаторів вони включають: належну та справедливу винагороду за працю; умови й охорону праці; механізацію, автоматизацію та організацію праці, гнучкість трудового життя; гуманізацію праці (створення умов, для розвитку особистості працівника); демократизацію трудового життя.

Набір вихідних показників за першим окремим індикатором якості трудового життя на виробничому рівні «Належна та справедлива винагорода за працю» містить показники, що характеризують такі аспекти якості трудового життя, як формування доходів працівників, рівень оплати їхньої праці та участь підприємств у соціальній підтримці своїх працівників, тобто все те, що дозволяє задовольнити матеріальні потреби працівника та його сім'ї.

Вихідні показники за другим окремим індикатором якості трудового життя на виробничому рівні «Умови та охорона праці» характеризують стан санітарно-гігієнічних умов, рівень безпеки та стан охорони праці.

Набір вихідних показників за третім окремим індикатором якості трудового життя на виробничому рівні «Механізація, автоматизація та організація праці, гнучкість трудового життя» об'єднує групу з одинадцяти показників, які характеризують техніко-технологічний та організаційний рівень виробництва, оптимальне співвідношення між робочим і вільним часом та втрати робочого часу (у тому числі приховане безробіття і страйки).

Вихідні показники за четвертим окремим індикатором якості трудового життя на виробничому рівні «Гуманізація праці (створення умов для розвитку особистості працівника)» характеризують форми практичного використання гуманізму в трудовій сфері з метою підвищення ефективності реалізації трудового потенціалу. Ці показники відображають такі аспекти якості трудового життя, як: задоволеність працею, її змістом і характером; рівень трудової активності; кваліфікаційний рівень, можливості для розвитку здібностей людини та її професійного зростання.

Набір вихідних показників за п'ятим окремим індикатором якості трудового життя на виробничому рівні «Демократизація трудового життя» містить показники, що характеризують такі аспекти якості трудового життя, як участь трудящих і колективів в управлінні та рівень соціальної напруженості в трудовому колективі, тобто аспекти, що характеризують розвиток «виробничої демократії» на підприємстві чи в організації. Суть «виробничої демократії» полягає в переході від жорстких авторитарних форм управління до гнучких колективних форм, розширення участі працівників в управлінні шляхом представництва, надання їм можливості висловлювати свою думку та брати участь в обговоренні проблем.

У системі суб'єктивних показників визначено чотири групи параметрів, що впливають на якість трудового життя: техніко-технологічні параметри; організаційні параметри; соціально-економічні параметри; правова захищеність працівника та трудова демократія.

Є. В. Остропольська [7] відокремлює наступні фактори, що впливають на якість трудового життя: задоволення доходами; задоволення процесами та результатами праці; раціональна організація праці; професійна затребуваність; професійна гордість; статус в організації; творчий елемент в роботі; можливість самореалізації.

Т. В. Білорус [2] розглядає наступні групи компонент якості трудового життя: професійно-кваліфікаційні; трудові; особисті; психологічні; фізіологічні.

Як бачимо, Т. В. Білорус теж розділяє складові якості трудового життя на об'єктивні та суб'єктивні.

Н. В. Романова [8] пропонує наступну класифікацію компонент.

1. Економічні.
2. Соціальні.
3. Організаційні.

До першої групи включаються наступні показники: середньомісячна заробітна плата; заборгованість із виплати заробітної плати; рівень підвищення кваліфікації робітників; рівень вимушеної неповної зайнятості, задоволеність рівнем заробітку; можливість отримання професійної підготовки за місцем роботи; рівень використання отриманих знань у праці; ступінь захищеності працівників від несправедливого звільнення.

До другої групи відносяться: чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам; кількість потерпілих від виробничого травматизму; винахідницька активність; рівень безпечності умов праці; рівень соціальної захищеності на роботі; задоволеність змістом, характером виконуваної роботи; можливість висловлювати своє невдоволення та піднімати особисті питання перед роботодавцем.

До третьої групи включаються: чисельність працівників, які охоплені колективними договорами; рівень розвитку на підприємствах соціального партнерства; ефективність роботи профспілок із захисту прав і інтересів трудящих.

С. Денисенко [5] визначає наступні фактори, які сприяють задоволенню роботою: психологічний клімат; матеріальна зацікавленість; результативність; компетентність; просування по службі.

Навіть просте перерахування чинників дозволяє побачити, наскільки вони різноманітні, а сьогодні, в умовах переходу до ринкової економіки, розширюється їх число і змінюється зміст деяких з них. Крім того, думки учених щодо питання вибору критеріїв систематизації, розділення на групи і кількості чинників в кожній з них різні.

ВИСНОВКИ

Проведений аналіз дає змогу відокремити спільні складові якості трудового життя як вітчизняних, так і закордонних вчених. Якість трудового життя складається з наступних компонент: матеріальна; соціальна; умови праці, організація праці. До першої компоненти, на нашу думку, слід включити середньомісячну заробітну плату, премії, заборгованість по заробітній платі. До другої компоненти: рівень соціальної інфраструктури на підприємстві; рівень соціальної підтримки. До третьої слід віднести: рівень захворюваності; рівень безпечності умов праці; До четвертої компоненти: рівень підвищення кваліфікації робітників; рівень вимушеної неповної зайнятості; .

Згідно до теорій мотивації якість трудового життя розробників нової продукції – це ступінь задоволення матеріальних, інтелектуальних і моральних потреб. Тому до компонент якості трудового життя розробників нової продукції слід включити: матеріальні фактори, нематеріальні, соціальний захист працівників на підприємстві та умови праці. Через те, що суб'єктивні фактори не вносять достатній вклад в загальну дисперсію якості трудового життя розробників нової продукції будемо розглядати лише об'єктивні показники. Складові якості трудового життя розробників нової продукції мають такий самий склад, але, на нашу думку до компоненти «Організація праці» слід включити рівень винахідницької активності.

Викладені результати дослідження є підґрунтям для подальшого розвитку системи оцінки якості трудового життя розробників нової продукції, для визначення та використання на основі проведеної оцінки необхідних методів підвищення рівня компонент, що знаходяться на недостатньому рівні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Seashore St. E. *The Future of Work : How It May Change and What It May Mean* / Seashore St. E. // *Industrial and Labor Relations*. – 1975. – P. 14–16.
2. Білорус Т. В. *Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства : монографія* / Т. В. Білорус. – Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. – 174 с.
3. Вецепура Н. В. *Теоретические аспекты управления персоналом и качеством его трудовой жизни* / Н. В. Вецепура // *Вісник СХУ ім. В. Даля*. – 2003. – № 1. – С. 179–182.
4. Горелов Н. А. *Политика доходов и качество трудовой жизни населения* / Н. А. Горелов. – СПб. : Питер, 2003. – 656 с.
5. Денисенко С. *Визначення ефективності організації роботи у відділі та реалізація потенційних можливостей працівників* / С. Денисенко // *Справи кадровика*. – 2006. – № 3. – С. 15–19.
6. Мельник С. *Оцінка якості трудового життя на виробничому рівні : методичні підходи* / С. Мельник, П. Коропець // *Україна : аспекти праці*. – 2007. – № 5. – С. 3–10.
7. Остропольська Є. В. *Розвиток соціальної складової інноваційних процесів як чинник соціально-економічного зростання економіки України* / Є. В. Остропольська // *Актуальні проблеми економіки*. – 2006. – № 2 (56). – С. 127–136.
8. Романова Н. В. *Якість трудового життя в контексті стратегії сталого економічного розвитку* / Н. В. Романова // *Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудові відносини в сучасних економічних умовах : сб. науч. тр. – Т. 1. – НАН України. ІЗП. – Донецьк, 2003. – С. 306–312.*

УДК 330.341

Антипова С. П., Галушко Е. С., Кантаева О. В., Галушко С. А.

АНАЛИЗ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Задача обеспечения результативности и конкурентоспособности отечественных предприятий была в фокусе внимания руководителей, специалистов предприятий, учёных, консультантов и до глобального финансово-экономического кризиса вступления, а, начиная со второй половине 2008 г, актуальность её еще больше возросла. Финансово-экономический кризис возник в США и постепенно принял глобальные масштабы. В этих условиях наблюдается резкая дестабилизация на рынках, потеря конкурентоспособности и падение результативности деятельности многих предприятий. Возникла объективная необходимость более глубоко исследовать сущность этих экономических категорий, их взаимосвязь и возможности повышения в условиях глобального финансово-экономического кризиса и его проявлений в Украине.

Несмотря на то, что этому вопросу и прежде уделялось значительное внимание, ведущие учёные и специалисты критически оценивают достигнутые результаты [1, 2, 3]. Финансовый кризис в США и глобализация его масштабов вплоть до постсоветского пространства, включая Украину, привёл к снижению конкурентоспособности значительного количества предприятий – как экспортёров, так и работающих на внутреннем рынке. Поэтому ситуация в предприятиях большинства отраслей украинской экономики (начиная от металлургии, химической промышленности и сельского хозяйства, включая отрасли наукоёмкого приборостроения, машино-, авто- и авиастроения) оценивается как кризисная и с перспективой обострения конкуренции.

Современное понимание экономической категории «результативность деятельности предприятия» позволяет комплексно охарактеризовать деятельность предприятия, делая акцент в дополнение к финансово-экономической эффективности и на нефинансовые показатели. Одним из первых о необходимости такого подхода высказался П. Ф. Друкер [4]. Развивая этот подход, Д. С. Синк рассматривает результативность деятельности организационной системы как характеристику, отражающую место, роль и значение результатов по отношению к другим параметрам данной организационной системы [5], и выделяет семь критериев: действенность (effectiveness), экономичность (efficiency), качество (quality), прибыльность (profitability), производительность (productivity), качество трудовой жизни (quality of work life), внедрение новшеств (innovation). В 90-х гг XX века Р. С. Каплан и Д. П. Нортон предложили использовать комплекс показателей результативности из четырёх сфер (финансов, клиентской, бизнес-процессов, обучения и развития) [6].

В условиях конкуренции достижение целевого уровня результативности возможно лишь при обеспечении конкурентоспособности: продукции и услуг, самого предприятия в сравнении с конкурентами. А. И. Суворов и Б. Ф. Фомин [7] предложили рассматривать понятие конкурентоспособности в трех взаимосвязанных уровнях – уровне предприятия в целом, уровне производства и уровне продукции. В их модели конкурентоспособность «уровень предприятия» является общей мерой интереса и доверия к услугам предприятия на фондовом, финансовом и трудовом рынках. Конкурентоспособности предприятия, по мнению этих авторов, характеризуют данные о прибыли (убытках), о кредиторской и дебиторской задолженности, показатели рентабельности хозяйственной деятельности, ликвидности, деловой активности, информация об основных средствах, о стоимости чистых активов предприятия, о доле расчетов в неденежной форме. Кроме того, представляются сведения об использовании прибыли, недвижимом имуществе предприятия, о наличии признаков банкротства.

Кротков А. М., Еленева Ю. Я. [8] предлагают рассматривать конкурентоспособность в трёх уровнях:

1) стратегическом – на уровне инвестиционной привлекательности (критерий – рост стоимости предприятия);

2) тактическом – на уровне общего состояния предприятия (критерий – комплексный показатель состояния предприятия);

3) оперативном – на уровне конкурентоспособности продукции (критерий – показатель конкурентоспособности продукции).

Авторы отмечают, что конкурентоспособность продукции представляет собой важный показатель конкурентоспособности предприятия, так как производство и сбыт конкурентоспособной продукции обеспечивают наличие денежного потока. Оценка конкурентоспособности продукции осуществляется посредством 3-х основных методов: эвристического (экспертного), квалиметрического, комплексного (интегрального). Обеспечению, и оценке конкурентоспособности продукции посвящено достаточное количество работ.

Существующие методики комплексной оценки финансово-хозяйственной деятельности предприятия позволяют охарактеризовать конкурентоспособность предприятия на тактическом уровне. Существует довольно большое количество методик оценки состояния предприятия. Стандартов же оценки, как и единой методики, не существует, так как практически каждая консалтинговая (консультационная) компания в России и на Западе, да и немало предприятий, обладает собственными «уникальными» методиками оценки.

Важную роль в методологии стоимостного подхода к обеспечению конкурентоспособности предприятия играет собственно оценка стоимости предприятия (бизнеса). В теории и практике традиционно существует три подхода к оценке бизнеса: доходный подход; сравнительный (рыночный) подход; затратный (на основе активов) подход.

Несмотря на участие в проработке данной проблематики многих учёных и специалистов, резкое снижение результативности многих предприятий под воздействием развития глобального финансово-экономического кризиса показывает незавершенность этих исследований и отсутствие окончательных выводов. Это делает необходимым уточнить и дополнить характеристики и взаимосвязь экономических категорий «результативность деятельности предприятия» и «конкурентоспособность» с учётом логики глобального финансово-экономического кризиса и его проявлений в Украине.

Целью данной работы является совершенствование научно-методических подходов по обеспечению результативности и конкурентоспособности отечественных предприятий в условиях глобального финансово-экономического кризиса, уточнение сущности и характеристик этих экономических категорий, а также выявление их взаимосвязи.

Финансово-экономический кризис в Украине в значительной степени спровоцирован обострением глобального финансово-экономического кризиса. В 2008 г. эта система дала магистральный сбой: неolibеральная модель экономики, становление которой происходило в 70–80-х годах XX столетия. Тогда Р. Рейган и М. Тэтчер проводили политику уменьшения вмешательства государства в экономику, снижения ограничений для частного бизнеса и усиления конкуренции. В социальном плане этому соответствовала идеология «социального дарвинизма», т. е. принципа «выживает сильнейший». Главным критерием успеха была объявлена прибыль, основой общества – рыночный обмен.

В настоящее время мировой экономической кризис находится на ранней стадии, проявившись преимущественно в финансовой сфере (дестабилизация фондовых рынков, убытки банков, рост инфляции, удорожание капиталов). В наибольшей степени от кризиса пострадало национальное хозяйство США, где назревает открытие торгового кризиса и падение промышленного производства. Вслед за падением спроса на американском рынке кризис распространился на «новые индустриальные страны», где начинается остановка производства. Правительства стран мира до сих пор вырабатывают стратегии преодоления кризиса. Ведущие аналитики отмечают, что сейчас основная задача по изменению системы капитализма должна решаться государством, что означает неэффективность неolibеральной модели.

Неолиберальная модель экономики формировалась и в Украине, особенно начиная с 2005 г. До 2008 г Украина, несмотря на перманентный политический кризис, экономически чувствовала себя довольно стабильно. ВВП и промышленное производство росли, экономика развивалась. Эксперты считали, что сокращение доли промышленности в ВВП с 37 до 25 % за последние пять лет, и рост доли услуг до 60 %, делает экономику Украины похожей на экономики развитых стран. На самом деле такое изменение структуры ВВП означало только рост импорта, который подстегнули вступление в ВТО, политика правительства и рост потребительского кредитования.

В Украине вторая половина 2008 г. и начало 2009 г. охарактеризовались стремительным нарастанием диспропорций в финансово-экономической и социальной сферах. Международное рейтинговое агентство Standard & Poor's ожидает падения ВВП Украины в 2009 г. на уровне 12 %. Международный валютный фонд прогнозирует падение ВВП в 2009 г. на уровне 8–10 %. Прогноз ЕБРР для Украины на 2009 г.: темпы роста ВВП на уровне 1 % при инфляции в 20 %.

Экономический спад в Украине затронул большинство отраслей промышленности, финансово-банковский сектор, строительство, торговлю. За вторую половину 2008 г. и первый квартал 2009 г. объемы промышленного производства в разных отраслях уменьшились на 40–70 %, строительство сократилось на половину, сокращение товарооборота составляет порядка 10 %. Отрасли сельского хозяйства удалось показать небольшой рост, порядка на 0,5 %.

К лету 2009 года можно прогнозировать массовое банкротство предприятий среднего бизнеса из-за невозможности обслуживать ранее взятые кредиты в иностранной валюте. Средний бизнес, производящий продукцию для внутреннего украинского рынка, оказался в очень сложной ситуации. В 2009 г. практически вся полученная прибыль будет направляться на погашение кредитов. Привлечение же оборотных средств стало сложной задачей. Экспортеры оказались в несколько лучшей ситуации, однако, их в Украине не более 10 %.

Наблюдаются значительные потери домохозяйств от двукратной девальвации гривны (от нее особо страдают те, кто брал кредиты в валюте). Практически во всех регионах Украины граждане столкнулись с ростом цен, сокращением доходов членов семьи, отказом от некоторых товаров и услуг, задержками выплат зарплат и пенсий.

На уровне предприятий глобальный финансово-экономический кризис обостряет необходимость решения задачи обеспечения результативности и конкурентоспособности. Несмотря на то, что в разработанных к настоящему времени подходах к экономической категории «конкурентоспособность» раскрывается его многоаспектность, представляется целесообразным дополнить характеристики этого понятия и сделать акцент на рыночных аспектах. Выводы о конкурентоспособности предприятия предлагается делать на основе анализа двух, наиболее важных на наш взгляд аспектах:

- конкурентоспособности его продукции на рынке товаров и услуг – рассматривая привлекательность этой продукции (по сравнению с конкурентными аналогами) с точки зрения клиентов;
- конкурентоспособности вакансий предприятия на рынке труда – рассматривая соответствие условий труда в предприятии с точки зрения наёмного персонала.

Рассматривая задачу обеспечения конкурентоспособности предприятия, следует обратить внимание на существенные отличия специфики решения этой задачи в условиях глобального финансово-экономического кризиса по сравнению с условиями относительно стабильной ситуации на рынке. Как уже отмечалось выше, глобальный финансово-экономический кризис инициировал нарастание кризисов на уровне предприятий Украины.

Слово «кризис» в переводе с греческого языка означает «поворотный пункт». Восточная философия предлагает в слове «кризис» находить не только «опасность», но и «возможность». Кризис на предприятии – это процесс изменения, разрушения сложившейся структуры связей, отношений, выходом из которого может стать либо заново сформированная структура связей

и отношений, либо ликвидация предприятия. Чаще всего кризису предшествует появление определенных признаков, служащих предупреждением для специалистов, менеджеров организации: угроза целям и ценностям; сокращение времени на реагирование; необходимость неотложности, срочности действий; помехи в эффективном осуществлении производственного процесса, продвижении продукции к потребителю.

Финансовый кризис на предприятии – резкое ухудшение экономического состояния системы (предприятия), проявляется в значительном спаде производства, нарушении баланса денежных потоков, снижении прибыльности и конкурентоспособности, а в конечном итоге – в банкротстве.

Различают виды кризиса на уровне предприятия:

Стратегический кризис (кризис стратегий), при котором потенциал предприятия оказывается подорванным, либо разрушенным, и нет возможности создать новый.

Кризис результатов (оперативный кризис) – на данном этапе компания уже начинает не успевать выполнять некоторые проекты или отдельные элементы этих проектов.

Кризис ликвидности – снижается выручка от реализации и маржинальная прибыль, увеличивается текучесть кадров, растущие убытки грозят потерей платежеспособности.

В относительно стабильной ситуации в Украине (до октября 2008 г.) для перехода от одного вида кризиса к следующему требовалось значительное количество времени, и руководство предприятия имело возможность предпринять адекватные меры для недопущения развития кризиса. В условиях глобального финансово-экономического кризиса, проявляющегося в Украине в настоящее время, переход от одного вида кризиса к следующему происходит очень быстро, и у руководства предприятий времени на реагирование практически нет: приоритеты и величина спроса на рынках сбыта стремительно изменяются.

Факторы, которые могут обусловить финансовый кризис на предприятии, принято разделять на внешние и внутренние.

Внешние, или экзогенные факторы – не зависят от деятельности предприятия. Эти факторы приводят к финансовому кризису на предприятии, если менеджмент ошибочно или несвоевременно реагирует на внешние угрозы, к числу которых относятся: спад конъюнктуры в экономике в целом; уменьшение покупательной способности населения.

Внутренние, или эндогенные факторы – зависят от самого предприятия. Сюда относят: низкое качество менеджмента, недостаточный уровень квалификации персонала, недоработки в производстве, логистике, сбыте, просчёты в инвестировании и финансировании и др. В отличие от внешних факторов, внутренние причины кризиса проявляются в связи с эволюционным развитием самого предприятия. В качестве примеров модели такого развития можно привести модель Л. Грейнера [9] и модель И. Адизеса [10].

Приведенные модели показывают, что задача обеспечения конкурентоспособности предприятия постоянно возникает перед руководством предприятия как в связи с изменением факторов внешней среды, так и в связи с развитием самого предприятия и изменением в этой связи модели деятельности. Поэтому возрастает роль инновационной деятельности предприятия как важнейшего фактора, обеспечивающего успешное преодоление кризисов, выживание и развитие предприятия, целевой уровень результативности и конкурентоспособности.

Инновационный анализ как составная часть инвестиционного анализа целесообразно проводить по 5 направлениям, что позволяет сделать выводы о результативности инновационной деятельности. Характеристика основных направлений инновационного анализа предприятий представлена в табл. 1

Обобщение и синтез этих подходов позволили авторам предложить и использовать в практике бизнес-консультирование структурную модель влияния факторов результативности предприятия на его конкурентоспособность (рис. 1). Данная модель позволяет типизировать проблемные сферы отечественных предприятий в условиях глобального финансово-экономического кризиса, проявляющегося в Украине в настоящее время.

Таблица 1

Основные направления инновационного анализа

Направление анализа	Характеристика
1. Анализ и оценка эффективности инноваций	<p>Рассчитываются три основных показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> – интегральный эффект инноваций у разработчиков, производителей, потребителей и бюджета – отражает конечные результаты реализации инноваций в целом; – производственная (оперативная), финансовая и инвестиционная эффективность – учитывает конечные результаты реализации инноваций у каждого из участников инновационного процесса; – бюджетная эффективность – отражает финансовые последствия осуществления инноваций для государственного, регионального и местного бюджетов.
2. Расчет нормативной себестоимости для определения сравнительно-аналитических показателей эффективности инноваций	<p>Применение методики расчета нормативной себестоимости для определения сравнительно-аналитических показателей эффективности инноваций состоит в следующем:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) подготавливается вся исходная информация, необходимая для определения объема нормативной себестоимости продукции в рамках разработки инновационного проекта (нового изделия или новой технологии); 2) рассчитываются капитальные вложения, необходимые для реализации инновационного проекта; 3) проводится расчет нормативной себестоимости продукции по новому изделию или технологии по каждой статье калькуляции и в поэлементном разрезе; 4) рассчитываются сравнительно-аналитические показатели эффективности инновационного проекта; расчет осуществляется в базисных и прогнозных ценах двумя методами: <ul style="list-style-type: none"> – методом сравнения эффективности инновационных проектов исходя из уровня значения (абсолютных величин) таких важнейших показателей, как прибыль, доход, добавленная стоимость и затраты на 1 у. е. продукции по аналоговой и новой технологии; – методом расчета приростных показателей эффективности инновационных проектов (относительных величин) с выделением интенсивных и экстенсивных факторов изменения эффективности.
3. Изучение взаимосвязей между показателями эффективности инновационных проектов и показателями эффективности хозяйственной деятельности.	<p>Анализ влияния инноваций на эффективность производственной, финансовой и инвестиционной деятельности предприятия направлен на определение степени воздействия реализуемых нововведений на:</p> <ul style="list-style-type: none"> – рост добавленной стоимости и прибыли за счет экономии трудовых, материальных затрат, уменьшения затрат на амортизацию и прочих расходов, снижения себестоимости продукции; – изменение рентабельности имущества и собственного капитала. <p>В ходе анализа необходимо выявить тенденции в масштабе влияния нововведений на изменение обобщающих и частных показателей, характеризующих эффективность производственной, финансовой и инвестиционной деятельности предприятия в целом.</p>
4. Анализ влияния инноваций на эффективность производственной деятельности предприятия	<p>Проводится на примере двух ключевых показателей – себестоимости продукции и потенциальной прибыли.</p> <p>Экономия, полученную при внедрении нововведений, рассчитывают с учетом времени их внедрения.</p> <p>Если намеченное в плане мероприятие осуществляется не с начала года, то в расчетах изменения (экономии) себестоимости продукции отчетного года отражается только часть эффекта, полученная с момента внедрения мероприятия и до конца года. Одновременно в расчетах изменения себестоимости должна быть учтена переходящая на планируемый год экономия от мероприятий, внедренных в предыдущем году.</p>
5. Технический анализ как составная часть бизнес-планирования при принятии решения о разработке инновационного проекта.	<p>Показывает технологическую обоснованность проектных решений. Дает ответы на вопросы: как производить и с какими затратами. Основан на проведении следующих процедур:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выборе места реализации проекта и обосновании его масштабов; - выборе технологии и оборудования, которое должно быть использовано в проекте; - анализе необходимой для реализации проекта инфраструктуры; - исследовании схем организации производства; - организации подготовки и реализации проекта; - расчете всех затрат на исполнение проекта и текущих затрат на выпуск продукции.

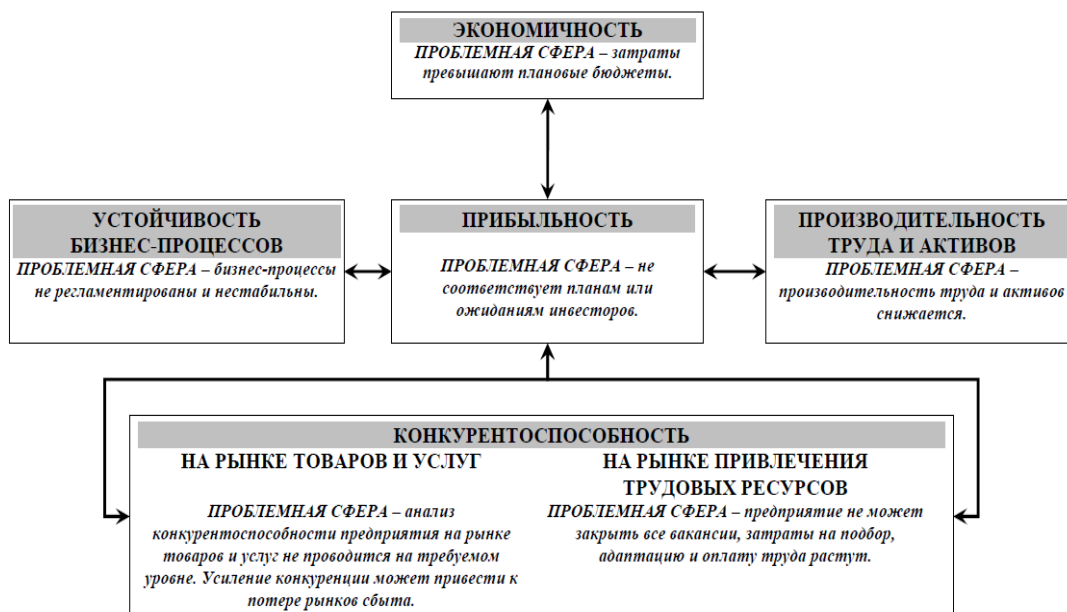


Рис. 1. Предлагаемая структурная модель влияния факторов результативности предприятия на его конкурентоспособность

ВЫВОДЫ

Анализ сущности, проявлений и перспектив развития глобального финансово-экономического кризиса в Украине позволил сделать вывод о недостатках неолиберальной модели экономики, которые привели к потере конкурентоспособности и результативности многих отечественных предприятий. Обоснована необходимость программ мероприятий по повышению конкурентоспособности и результативности на уровне предприятий. Показано, что успешность антикризисных мероприятий возможна лишь на основе понимания сущности экономических категорий «результативность» и «конкурентоспособность», современных моделей, их взаимосвязи. Предложено применить современные подходы к обеспечению результативности, рассматривая в качестве значимых результатов не только финансово-экономические, но и нефинансовые, что позволяет более адекватно отразить деятельность и достижения предприятия. Проведенный анализ позволил предложить структурную модель взаимного влияния факторов результативности предприятия на его конкурентоспособность, которая позволяет типизировать проблемные сферы отечественных предприятий в условиях глобального финансово-экономического кризиса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Чумаченко Н. Г. Повышение уровня экономической работы / Н. Г. Чумаченко // *Економіка промисловості*. – 2005. – № 5. – С. 3–14.
2. Гесць В. М. Інноваційні перспективи України / В. М. Гесць, В. П. Семиноженко. – Харків : Константа, 2006. – 272 с.
3. Амоша О. І. Економічні перспективи енергетики України / О. І. моша, Д. Ю. Череватський // *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії* : зб. наук. праць. – Краматорськ, 2008. – № 2. – С. 7–10.
4. Друкер Питер Ф. Информация, которая действительно нужна руководителю / Питер Ф. Друкер ; пер. с англ // *Измерение результативности компании*. – М. : Альпина Бизнес-букс, 2006. – С. 9–31.
5. Синк Д. С. Управление производительностью : планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк. – М. : Прогресс, 1989. – 528 с.
6. Каплан Роберт С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Роберт С. Каплан, Дейвид П. Нортон. – М. : ЗАО «Олимп-бизнес», 2004. – 320 с.
7. Суворов А. И. Понятие конкурентоспособности предприятия [Электронный ресурс] / А. И. Суворов, Б. Ф. Фомин. – Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru/node/20503>.
8. Кротков А. М. Конкурентоспособность предприятия : подходы к обеспечению, критерии, методы оценки / А. М. Кротков, Ю. Я. Еленева // *Маркетинг в России и за рубежом*. – 2001. – № 6. – С. 36–39.
9. Грейнер Л. Эволюция и революция в процессе роста организаций / Л. Грейнер // *Вестник Санкт-Петербургского ун-та* : сб. науч. тр. – С.-Петербург. – 2002. – С. 76–92. – (Серия : «Менеджмент (4)»).
10. Adizes I. *Managing Corporate Lifecycles* / I. Adizes // Prentice Hall : Paramus. – N. J. – 1999. – 415 p.

УДК 330.322.5

Белоброва И. Ю., Латышева Е. В.

ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА

В условиях мирового финансово-экономического кризиса и роста внутривнутриполитических проблем в Украине все более остро встает вопрос разработки новых подходов к формированию стратегии развития отечественных предприятий.

Типовая схема разработки стратегии, отраженная в зарубежной и отечественной литературе [1–5], в общем виде представляет собой достаточно стандартную процедуру:

- анализ состояния предприятия;
- анализ отрасли и положения предприятия в ней;
- анализ внешней среды, разработка стратегических альтернатив;
- выбор стратегии, её реализация и координация.

Вместе с тем, вопросы пересмотра стратегии развития предприятий в условиях необходимости адаптации к общемировому финансовому кризису в теоретическом и методическом плане исследованы недостаточно.

Целью работы является разработка новых подходов к формированию стратегии развития предприятий путем применения новых в отечественной практике моделей управления затратами, обеспечивающих предприятию возможность противодействовать общемировым кризисным явлениям.

Сокращение промышленного производства в Украине свидетельствует о том, что наше государство движется в русле общемировых кризисных тенденций.

Данные Госкомстата Украины о сокращении промышленного производства в январе 2009 года на 16,1 % (по сравнению с декабрем прошлого года), и на 34,1 % в годовом измерении (по сравнению с январем прошлого года) вызывают серьезную обеспокоенность, но они свидетельствуют о том, что Украина движется в русле тех тенденций, которые сегодня происходят в мировом хозяйстве [6].

Согласно данным опроса Института экономических исследований и политических консультаций [7] на основе предварительных результатов ежеквартального опроса руководителей 300 промышленных предприятий Украины, у предприятий есть 4 стратегии поведения в кризисной ситуации:

«Первая – «ничего не делать», – этой стратегии собираются придерживаться около 25 % руководителей предприятий. Вторая стратегия – это пересмотр бизнес-плана, отложение или уменьшения инвестиций, изменение ассортимента продукции, энергосберегающие меры, эту стратегию собираются использовать более успешные предприятия – это около 20 % опрошенных. Третья стратегия – сокращение выпуска продукции, увольнение работников – также около 20 %. Четвертая – повышение цен. Эту стратегию планируют использовать около 25 %» [7].

Негативное влияние кризиса охватило всю экономику Украины. По оценкам специалистов [10], украинские компании, которые своевременно будут прогнозировать стратегию своего развития в период мирового финансового кризиса, смогут значительно снизить его негативное влияние на свое финансовое положение, сохранить кадровый потенциал и выйти из кризиса с меньшими потерями.

Все это подтверждает актуальность и научно-практическую значимость исследования проблемы формирования эффективной в условиях адаптации к новым общемировым кризисным явлениям стратегии предприятия.

Основа высокой прибыльности компании – это конкурентное преимущество, которое можно поддерживать в течение длительного времени.

У любой компании может быть много крупных и мелких преимуществ, но в наиболее общем виде их можно свести к двум типам – низкая себестоимость продукции и дифференцируемость продукции, то есть производство продукции, отличной от той, что производится конкурентами.

Основные типы конкурентных преимуществ можно кратко сформулировать следующим образом [8, 9]:

- лидерство в области минимизации себестоимости по части номенклатуры выпускаемой продукции;
- дифференцируемость продукции по части ее номенклатуры;
- фокусирование внимания в определенной номенклатуре выпускаемой продукции на минимизации себестоимости;
- фокусирование внимания в определенном сегменте рынка на новую продукцию.

Специалисты рекомендуют следующие антикризисные меры на уровне компании [10]:

- 1) оптимизация и контроль затрат – одна из самых первых мер, принимаемых компаниями при вхождении в кризис;
- 2) контроль над оборотным капиталом и денежными средствами – обычно это предусматривает сокращение больших складских запасов товаров и отказ от длительных отсрочек платежа покупателями;
- 3) реструктуризация – предусматривает изменение структуры компании, сворачивание неэффективных подразделений компании;
- 4) слияния и поглощения – негативные изменения в экономике толкают компании к консолидации; компании рассматривают возможность слияния для повышения эффективности бизнеса;
- 5) пересмотр стратегии – конкуренция в этот период усиливается, поэтому компании должны пересмотреть стратегию развития, уделив внимание отраслям, где они наиболее конкурентоспособны.

Таким образом, поиск путей формирования эффективной стратегии в условиях мирового финансового кризиса требует, прежде всего, разработки адекватной модели эффективного управления затратами на предприятии.

В связи с вышеизложенным, предлагаем использовать новую в отечественной практике модель управления производственными затратами в виде модели – «пространства востребованности» товара [11], характеризуемого показателями затрат (цены), качества и уникальности (инновационности) и служащего критерием конкурентоспособности производимых товаров (рис. 1).

На практике форма и положение данного замкнутого пространства будут определяться следующими факторами: прежде всего, характером конкуренции на рынке, где действует предприятие, а также характером потребительских предпочтений.

Попадая в «пространство востребованности» товара, товар будет реализован на рынке с выгодой для предприятия и при обеспечении удовлетворенности потребителя.

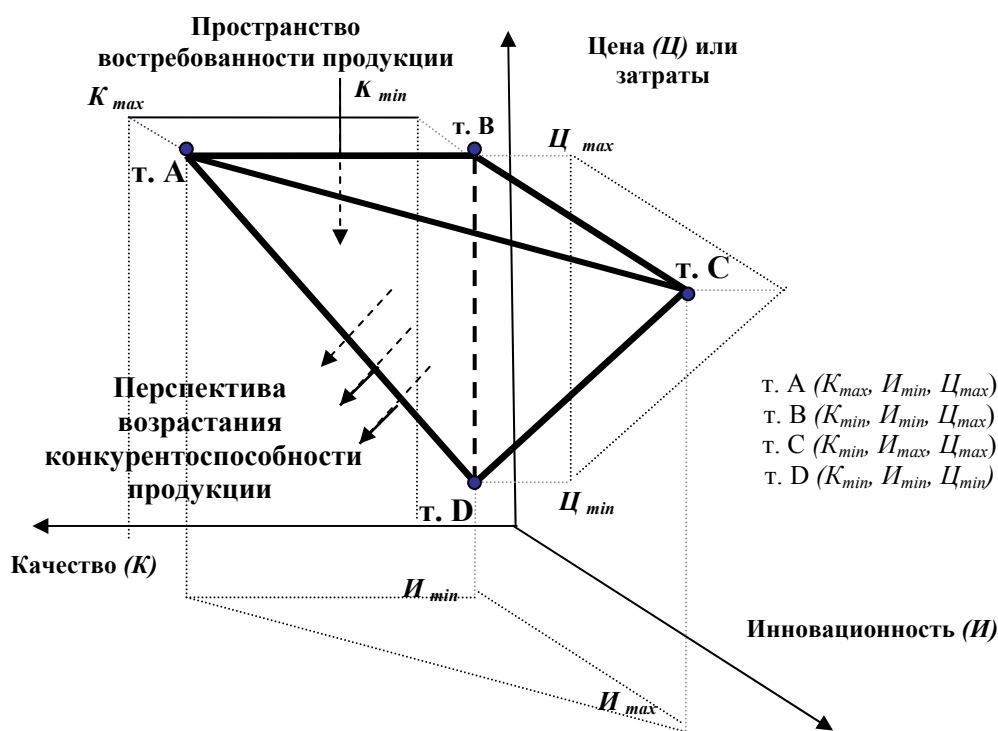


Рис. 1. Конкурентное пространство или «пространство востребованности» продукции

Каждый из показателей «пространства востребованности» имеет максимально достижимый и минимально допустимый уровни для определенного товара или группы товаров, в рамках данных диапазонов происходят изменения соответствующих показателей.

Успех товара на рынке определяется, таким образом, сочетанием трех параметров – затраты (цена), качество, уникальность (инновационность). Поиск оптимального сочетания указанных параметров представляет собой перспективный способ управления производственными затратами.

Представленное указанными параметрами «пространство востребованности» задает потенциальную область изменений параметров конкретного товара или группы товаров, осуществляемых в рамках разрабатываемой каждым предприятием стратегии управления затратами производства.

Характеристика параметров, образующих «пространство востребованности» продукции:

- минимальный уровень цены (C_{min}) – минимально допустимая цена, ниже которой производство данного товара при заданном уровне рентабельности невозможно на данном этапе развития техники и технологии;

- максимальный уровень цены (C_{max}) – характеризует предельную цену, превышение которой не устроит покупателей;

- максимальный уровень качества (K_{max}) – высший предел качества, превышение которого невозможно на данном этапе развития техники и технологии;

- минимальный уровень качества (K_{min}) – низший предел качества, за пределами которого товар не может быть использован по своему целевому назначению;

- максимальный уровень инновационности (I_{max}) – высший уровень уникальности, за границами которого товар не будет соответствовать сформированным на сегодняшний день потребностям потребителей и достигнутому уровню развития техники и технологии;

- минимальный уровень инновационности (I_{min}) – низшая оценка инновационности, за границами которой товар перестает быть привлекательным в глазах потребителей.

Експертним путем при использовании инженерных расчетов и на основе маркетинговых исследований определяются значения K_{max} , K_{min} , I_{max} , I_{min} , C_{max} , C_{min} .

Таким образом, получаем координаты крайних точек пространства – А (K_{max} , I_{min} , C_{max}), В (K_{min} , I_{min} , C_{max}), С (K_{min} , I_{max} , C_{max}), D (K_{min} , I_{min} , C_{min}).

Когда конкурентное пространство ограничено четырьмя плоскостями, одна из данных плоскостей параллельна плоскости КЦ (плоскость ABD), вторая – параллельна плоскости ИЦ (плоскость BCD), третья плоскость – параллельна плоскости КИ (плоскость ABC), четвертая плоскость – расположена под углом (плоскость ACD).

Далее необходимо задать уравнения для каждой из четырех плоскостей, составляющих конкурентное пространство продукта, используя известное уравнение плоскости, проходящей через три точки, а затем определить положения объекта анализа относительно конкурентного пространства.

Параметры конкурентного пространства могут изменяться в трех направлениях и соответственно составить 27 возможных комбинаций, из которых 8 комбинаций рассматривать нецелесообразно, т. к. они не обеспечивают попадание продукции в конкурентное пространство. Соответственно остается 19 вариантов управления затратами, ведущих к созданию конкурентного преимущества.

Если предприятию удастся добиться того, что его товары перемещаются в область «перспективы повышения конкурентоспособности», это означает сдвиг параметров существующего пространства в направлении обеспечения более высокого качества или инновационности при более низких затратах. И, возможно, что ряд товаров предприятий-конкурентов окажется за пределами конкурентного пространства, что обеспечит определенные конкурентные преимущества предприятию, сформировавшему новое конкурентное пространство [11].

Успех любой стратегии зависит от того, насколько долго предприятие имеет возможность ей следовать.

Предлагаем при формировании стратегии развития предприятия для оценки её эффективности и контроля её выполнения использовать достаточно простые и эффективные методы:

– матричный или табличный метод [12], когда используется таблица, «в которой по вертикали перечислены все оцениваемые критерии. В этом случае при анализе могут применяться самые разнообразные шкалы (например, 0 баллов может указывать на то, что данный критерий не отличается существенно от идеального варианта, а 5 баллов могут показывать, что оцениваемый критерий должен быть коренным образом пересмотрен)»;

– либо графоаналитический подход оценки «Квадрат потенциала», алгоритм реализации которого изложен в [3, 5];

– либо другие известные методы [13]: «стратегические матрицы», «треугольник стратегии», «эниграммы стратегии» и т. п.

Использование данных методов будет способствовать поиску наиболее эффективной стратегии поведения в кризисной ситуации для отечественных предприятий.

ВЫВОДЫ

Предлагаемая модель «пространства востребованности» в контексте общемировых кризисных тенденций направлена на разработку первоочередных мер по формированию эффективной стратегии развития предприятия, в частности:

– на создание конкурентного преимущества предприятия путем перемещения его продукции в область «перспективы повышения конкурентоспособности»;

– на поиск новых возможностей ведения бизнеса для достижения более высокого качества или инновационности при более низких затратах.

Разработанные в работе методические рекомендации, позволяющие учесть новые возможности определения оптимального сочетания параметров конкурентоспособности продукции (цена, качество, инновационность), представляют собой эффективный способ управления производственными затратами при реализации современных методов формирования эффективной стратегии предприятия.

Таким образом, предлагаемый подход к разработке стратегии развития предприятий путем применения новых для отечественных предприятий графоаналитических моделей обеспечивает предприятию возможность противодействовать общемировым кризисным явлениям.

В перспективе предложенный подход может быть использован для разработки конкретных направлений оптимальной инвестиционной стратегии и выявления резервов наращивания инвестиционного потенциала предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Томсон А. А. *Стратегический менеджмент : концепции и ситуации : навч. посібник.* / А. А. Томсон, А. Дж. Стрикленд III ; пер. с 9-го англ. изд. – М. : ИНФРА – М, 2001. – 412 с.
2. Немцов В. Д. *Стратегічний менеджмент : навч. посібник / В. Д. Немцов [и др.]*. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – К. : Центр навчальної літератури, 2001. – 559 с.
3. Федонін О. С. *Потенціал підприємства : формування та оцінка : навч. посібник / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк*. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.
4. Валдайцев С. В. *Оценка бизнеса и управление стоимостью предприятия : уч. пособие для вузов / С. В. Валдайцев*. – М. : ЮНИТИ–ДАНА, 2001. – 720 с.
5. Грязнова А. Г. *Оценка бизнеса : учебник для вузов / А. Г. Грязнова [и др.] ; под ред А. Г. Грязновой*. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 512 с.
6. Бураковский И. *Украина движется в русле общемировых кризисных тенденций [Электронный ресурс] / Игорь Бураковский // Обзор Института экономических исследований и политических консультаций от 18.02.09.* – Режим доступа : <http://www.Liga.net.com.ua>.
7. Кузякив О. *Предприятия Украины выработали четыре стратегии действий в условиях экономического кризиса [Электронный ресурс] / Оксана Кузякив // Аналитический обзор «Лига – Антикризис»*. – К. : ЛІГАБізнесІнформ. – 2009. – Режим доступа : <http://ostro.org/news/article-52655>.
8. Иванов А. П. *Метод формирования и оценки конкурентной стратегии компании (финансовый аспект) [Электронный ресурс] / А. П. Иванов [и др.] // Финансовый менеджмент : научный журнал*. – М. : «Дело и сервис». – 2005. – № 5. – Режим доступа : <http://www.iteam.ru/publications/strategy/section>.
9. Шевцова В. Е. *Конкурентная стратегия фирмы [Электронный ресурс] / В. Е. Шевцова // Микроэкономические предпосылки экономического роста*. – М. : ЦЭМИ РАН. – 2003. – № 2. – Режим доступа : <http://www.ipnpu.ru/article>.
10. Ильинкова Т. *Финансовые кризисы в Украине [Электронный ресурс] / Таисия Ильинкова /; Бумага и жизнь : научный журнал*. – 2009. – Режим доступа : <http://www.panthergroup.com.ua>.
11. Кузнцова А. С. *Совершенствование управления производственными затратами на промышленных предприятиях : автореферат дисс. ... канд. экон. наук : разослан 27.11.06 к защите на заседании дисс. совета при КГИЭА [Электронный ресурс] / Кузнцова Анна Сергеевна // Татарстан : Набережные Челны : УГАТИ, 2006. – 24 с.* – Режим доступа : <http://www.kampi.ru>.
12. Кафидов В. *Роль стратегии в антикризисном управлении [Электронный ресурс] / Виктор Кафидов, Владимир Кафидов // Вестник Калининградского государственного технического университета*. – Калининград : КГТУ. – 2008. – № 14 (3). – С. 20–22. – Режим доступа : <http://baitas.lzuu.lt/~mazylis/julram/14/28.pdf>.
13. Агеев А. И. *Глобальный рейтинг интегральной мощи 50 ведущих стран мира : доклад к обсуждению на форуме «Глобальный стратегический форум – 2007» [Электронный ресурс] / А. И. Агеев [и др.] ; под. ред. А. Агеева*. – М. : ИЭС ; МЛСУ ; МАИБ ; ИНЭС. – 2007. – 48 с. – Режим доступа : <http://www.inestet.ru>.

УДК 336.14

Белюсова И. А.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА

Управленческий учет является неотъемлемым элементом политики управления предприятием, поскольку одной из основных задач управленческого учета является обслуживание управленческого аппарата с целью планирования, управления и контроля.

Проблемам управленческого учета и исследованию роли управленческого учета в системе менеджмента предприятия посвящены, в частности, работы таких отечественных и зарубежных авторов, как Чумаченко Н. Г. [1], Аткинсон Э., Банкер Р., Каплан Р. [2], Голов С. Ф. [3], Друри К. [4], Хорнгрен Ч. [12]. В то же время остается неразрешенной проблема организации производственного учета на предприятии, и в том числе определение места учета производственных затрат и калькулировании себестоимости продукции в экономике предприятия.

Целью работы является исследование современных проблем управленческого учета.

Дискуссии по поводу управленческого учета практически прекратились: в Законе Украины «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности в Украине» управленческий учет (внутрихозяйственный) учет определен, а количество публикаций противников управленческого учета практически сошло на нет. Поэтому целесообразно остановиться на актуальных проблемах, связанных с управленческим учетом.

Первое краткое описание управленческого учета было представлено Н. Г. Чумаченко в его монографии, посвященной учету и анализу в промышленном производстве США. Он писал: «Во всех американских учебниках по учету делается упор на то, что организация учета должна отвечать потребностям управления. В связи с этим термин «производственный учет» (cost accounting) все чаще стал заменяться в литературе термином «управленческий учет» (management accounting). Задачей управленческого учета является обеспечение управления аналитическим материалом. При этом ряд авторов идет дальше и пытается подчинить учетные процедуры методике принятия решений» [1].

Из этого следует сделать вывод о том, что основой управленческого учета является производственный учет с необходимым дополнением в виде планирования, анализа затрат и себестоимости, а также принятия управленческих решений.

Управленческий учет начал внедряться в практику предприятий Украины в 90-е годы прошлого столетия. При этом использовались переводные учебники, в которых основой был производственный учет. В одном из первых переводных учебников можно назвать такие главы: «2. Классификация затрат (с. 20–40), 4. Объекты учета затрат на производство и калькулирование себестоимости продукции (с. 68–95), часть четвертая (главы 12–16) Калькулирование (с. 273–368)» [2].

Основным учебником по управленческому учету в Украине является учебник С. Ф. Голова, в котором автор отделяет производственный учет от управленческого. Это представлено графически на рис. 1.

С. Ф. Голова выделение производственного учета объясняет позицией К. Друри. Но К. Друри в своем учебнике пишет: «Учет затрат связан с калькуляцией и учетом издержек для оценивания себестоимости товарно-материальных запасов и осуществляется для удовлетворения требований отчетов для внешних структур и измерения прибыли для внутренних целей, в то время как управленческий учет предназначен для предоставления соответствующей информации, необходимой менеджерам для принятия решений, планирования, осуществления контроля и оценивания показателей функционирования.

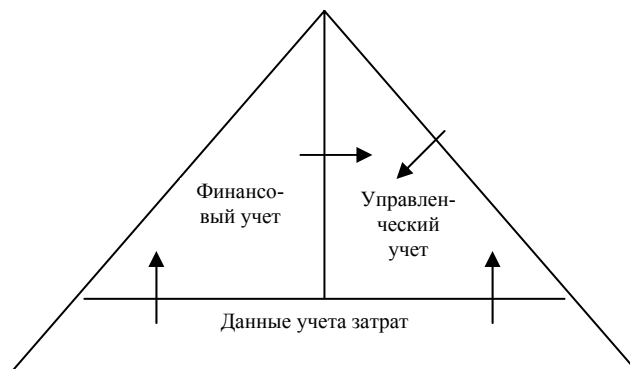


Рис. 1. Взаимосвязь учета затрат, финансового и управленческого учета [3]

Из анализа специальной литературы ясно, что различие между учетом издержек и управленческим учетом достаточно расплывчато, причем некоторые авторы ссылаются на отдельные аспекты, связанные с принятием решений, используя для этого термин «учет затрат», а другие делают то же самое, ссылаясь при этом на «управленческий учет»; т. е. оба термина часто применяются как синонимы. В этой книге не делается попыток различить эти термины» [4].

Следует обратить внимание и на рекомендации П. И. Атамаса. В учебном пособии по управленческому учету он рекомендует учет операций по управленческому учету вести по трем возможным вариантам: общая система, интегральная и переплетная система. Он определяет: «Переплетная система учета предусматривает отдельное ведение счетов финансового и управленческого учета, которые корреспондируют между собой. При этом на счетах финансового учета отражаются затраты по элементам, доходы по их видам, расчеты с дебиторами и кредиторами, определяют общий финансовый результат. На счетах производственного (управленческого) учета на основе тех же документов ведут учет запасов, затрат на производство и сбыт продукции (с необходимой аналитической детализацией), исчисляют себестоимость продукции, определяют результат от реализации продукции. Взаимосвязь финансового и производственного учета осуществляют через контрольные счета» [5].

На это необходимо возразить. Нет никакой необходимости вести в управленческом учете учет запасов, определять результат от реализации продукции и вести контрольные счета для взаимосвязи финансового и управленческого учета. В этом нет необходимости – финансовый и управленческий учет следует вести в единой бухгалтерии – разделяются синтетические счета, по которым ведется аналитический учет финансовый и управленческий. Следует рекомендовать систему учета, которая называется в учебном пособии интегральной» [5].

При этом производственный учет дополняется планированием себестоимости, создаются центры затрат и ответственности, осуществляется анализ затрат и себестоимости, что соответствует мировой практике.

В литературе справедливо отмечаются недостатки в нормативных документах в части учета производственных затрат: «В П (С) БУ 16 прослеживаются недоработки в части распределения общепроизводственных затрат. Чем вызвана необходимость деления постоянных общепроизводственных затрат на распределенные и нераспределенные, а тем более перераспределение постоянных между затратами отчетного периода и себестоимостью реализованной продукции за период? Возможным ответом на этот вопрос может стать предположение о замысле составителей П (С) БУ 16 оптимизировать стоимость незавершенного производства, не отягощать ее величину лишними накладными затратами, что отвечает принципу осмотрительности. Однако в данной ситуации соблюдение принципа осмотрительности влечет за собой нарушение принципа соответствия» [6].

К этому следует добавить, что разработчики П (С) БУ 16 существовавшие ранее статьи затрат: цеховые расходы, расходы по содержанию и эксплуатации оборудования, общехозяйственные расходы объединили в одну комплексную статью общепроизводственные расходы [7].

Такой подход, загромождая систему учета производственных затрат, крайне затруднил внутрихозяйственную экономическую деятельность по контролю за затратами. Ведь все затраты по статье общепроизводственных расходов необходимо распределить по центрам затрат, создаваемым по цехам основного и вспомогательного производства, отделам заводоуправления с тем, чтобы получить плановые и фактические затраты.

В журнальной статье было обращено внимание на определение «расходов», которое не соответствует сути производственных затрат и пункту 78 «Конституционных основ составления и представления финансовых отчетов», утвержденных Комитетом по Международным стандартам бухгалтерского учета в апреле 1989 г.; также отмечено несоответствие «Плана счетов бухгалтерского учета активов, капитала, обязательств и хозяйственных операций предприятий и организаций», утвержденного приказом Министерства финансов Украины от 30 ноября 1999 г. № 291 потребностям управления затратами предприятия; положения о делении общепроизводственных расходов в пункте 16 П (С) БУ 16 «визуальным» способом рекомендациям деления постоянных расходов на распределенные и нераспределенные части и приведен ряд других замечаний [8].

В статье предлагалось отменить П (С) БУ 16 «Расходы», не имеющего аналога в Международных стандартах бухгалтерского учета, и внести изменения в План счетов бухгалтерского учета. Но реакции Министерства финансов Украины не последовало [9].

В отечественной литературе по управленческому учету часто предусматривается отдельная глава «Стратегический управленческий учет». Объем изложения материалов солидный, а полезность сомнительная.

Следует обратить внимание на отражение проблем стратегии предприятия в монографии Д. Хана и Х. Хунгенберга, которая посвящена планированию и контролю. В ней упоминается «стратегия» и «стратегическое планирование» на шести страницах из 925. Они отмечают, что «стратегическое планирование – это, прежде всего, достижение целей... В ходе стратегического планирования на базе установленных генеральных целей определяют в долгосрочном плане структуры и объемы продуктивно-ассортиментной программы, а также структуру и объемы потенциала (ресурсов), необходимых для производства и реализации продукции. Планирование программы и потенциала образует ядро стратегического планирования» [10].

В распоряжении читателей есть перевод замечательного пособия по разработке стратегии [11]. В нем отсутствует раздел или параграф по информационному обеспечению. Вместе с тем большое внимание уделяется методологии стратегического анализа.

Из этого становится ясно, что для такого планирования данных стратегического управленческого учета не требуется. И совершенно очевидно, что ведущие зарубежные издания по управленческому учету совершенно не включают в свои учебники этот вид учета: А. Аткинсон и др. [2], Ч. Хорнгрен и др. [12], А. Апчерч [13], R. Garrison and oth. [14], R. Hilton [15]. В седьмом издании учебника по службе контроллера стратегическое планирование излагается на двух страницах [16].

Только в пятом издании учебника К. Друри глава 23 посвящается стратегическому управленческому учету [4]. В резюме по главе автор пишет: «В течение многих лет стратегический управленческий учет пропагандируется как потенциальная область разработок, которая позволит усилить в будущем вклад управленческого учета. Однако, несмотря на известность, которую стратегический учет получил в последние годы, до сих пор не создано его

полное концептуальное обоснование... Несмотря на множество литературы по данной теме, Лорд (Lord, 1916) отмечает, что ни в одной из работ пока не приведено хороших примеров фактического использования стратегического управленческого учета на практике» [4].

Следовательно, стратегия предприятия, стратегическое планирование и управление приобретает все возрастающее значение. И участвовать в этом процессе, обеспечении его необходимой информацией весьма важно. Но к этому необходимо серьезно готовиться.

ВЫВОДЫ

Изложенное позволяет сформулировать такие рекомендации:

- следует производственный учет считать основой управленческого учета;
- необходимо исключить переплетенную систему бухгалтерского учета предприятия из рекомендаций и рекомендовать интегральную систему;
- считать рациональным отменить П (С) БУ 16 «Расходы» и переработать П (С) БУ 9 «Запасы» в соответствии с МСФО;
- для обеспечения функционирования системы стратегического управления методологией получения информации провести специальную научно-практическую конференцию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Чумаченко Н. Г. Учет и анализ в промышленном производстве США / Н. Г. Чумаченко. – М. : Финансы, 1971. – 240 с.
2. Управленческий учет / Э. Аткинсон, Р. Банкер, Р. Каплан, С. Янг ; пер. с англ. – [3-е издание]. – М. : Вильямс, 2005. – 879 с.
3. Голов С. Ф. Управлінський облік : підручник / С. Ф. Голов. – [4-е вид.]. – К. : Лібра, 2008. – 704 с.
4. Друри К. Управленческий и производственный учет : учебник / К. Друри ; пер. с англ. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 1171 с.
5. Атамас П. Й. Управлінський облік : навчальний посібник / П. Й. Атамас. – Д.-К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 440 с.
6. Череп А. В. Управління витратами суб'єктів господарювання : монографія / П. Й. Атамас. – [2-е вид., стереотип.]. – Харків : ІНЖЕК, 2007. – Частина I – 368 с. ; Частина II – 360 с.
7. Пархоменко В. М. Реформування бухгалтерського обліку в Україні. Частина 4 / В. М. Пархоменко, П. П. Баранцев. – Луганськ, 2004. – 640 с.
8. Чумаченко Н. Экономическая работа на предприятии и П (С) БУ 16 «Расходы» / Н. Чумаченко, И. Белоусова // Бухгалтерский учет и аудит. – 2007. – № 3. – С. 3–16.
9. Голов С. Ф. Чи перешикоджає П (С) БО 16 «Витрати» економічній роботі на підприємстві? / С. Ф. Голов // Бухгалтерський облік і аудит. – 2007. – № 5. – С. 3–10.
10. Хан Д. Стоимостно-ориентированные концепции контроллинга / Д. Хан, Х. Хунгенберг ; пер. с нем. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 928 с.
11. Левицкий С. Как разработать стратегию : практические рекомендации по созданию реально работающей стратегии / Левицкий С. ; пер. с англ. – Днепропетровск : Баланс-Клуб, 2003. – 328 с.
12. Хорнгрен Ч. Управленческий учет / Ч. Хорнгрен, Дж. Фостер, Ш. Даттар ; пер. с англ. – [10-е изд.]. – СПб. : Питер, 2005. – 1008 с.
13. Апчерч А. Управленческий учет : принципы и практика / Апчерч А. ; пер. с англ. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 952 с.
14. Garrison R.H. Managerial Accounting. 11th ed. / R. H. Garrison, E. W. Norren, P. C. Brewer. – Irwin : McGraw-Hill, 2006. – XVI. – 863 p.
15. Hilton R. W. Managerial Accounting. Creating Value in a Dynamic Business Environment. 5th ed. / R. W. Hilton. – Irwin : McGraw-Hill, 2002. – XXXII. – 858 p.
16. Roehl-Anderson I. M. Controllorship. The Work of the Managerial Accountant. Seventh Ed / I. M. Roehl-Anderson., S. M. Bragg. – Hoboken, N. Y., 2004. – XXIII, 1151 p.

УДК 336.76(031)

Білязе О. С.

РИЗИК ФІНАНСОВИХ ІНВЕСТИЦІЙ В УМОВАХ АКТИВНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ

Одним з найпоширеніших підходів до формування системи управління фінансовими інвестиціями є використання здобутків «теорії портфелю». Проблема формування оптимального інвестиційного портфеля, у витоків якої стояв в 1952 році Гарі Марковіц, подальший розвиток отримала в працях У. Шарпа [1], Р. Брейлі та С. Маерса [2], А. Дамодарана [4]. Основний висновок з їх робіт полягає в тому, що заради мінімізації ризику інвестицій структура ризикованих цінних паперів портфеля повинна повторювати структуру ринку цих паперів, а інвестор повинен лише змінювати частку безризикових паперів в своєму портфелі, змінюючи тим самим співвідношення прибутковості-ризик.

Нехай і неявно, такий підхід спирається на припущення щодо постійного зростання фінансового ринку, його ефективність, інформаційну прозорість та виключає необхідність активного управління фінансовими інвестиціями (фактично ці умови прямо вказують на вибір інвестором впродовж всього інвестиційного горизонту так званої «довгої» позиції, або, іншими словами, використання стратегії «купуй і тримай» відносно ринкового портфелю, що і є основою пасивного індексного методу інвестування). Але на наш погляд, ці положення не відповідають дійсності. Таким чином, актуалізується потреба побудови активної стратегії управління фінансовими інвестиціями.

Метою роботи є виявлення методологічних основ побудови системи управління фінансовими інвестиціями в умовах динамічної ефективності ринку та відповідної оцінки фінансових ризиків. Результати аналізу деяких суперечливих передумов сучасної теорії портфельних інвестицій дозволяють виявити умови функціонування можливої моделі активного управління.

Нові припущення базуватимуться на суперечностях умов практичного інвестиційного середовища та умовах функціонування відомої теореми щодо визначення ефективного інвестиційного портфелю Г. Марковіца [3]. Базовими визначено наступні припущення:

- інвестор діє в умовах динамічної ефективності ринку;
- виходячи з першого припущення: інвестор вимушений прогнозувати майбутню зміну цін на активи, тобто застосовувати деяку активну стратегію;
- виходячи з другого припущення: застосовуючи деяку активну стратегію, інвестор не завжди має в своєму розпорядженні всю доступну ринкову інформацію, а також всі доступні методи її інтерпретації (прогнозування) внаслідок того, що ефективність ринку є динамічною величиною.

Теоретична можливість повністю усунути ринковий ризик виникає при нагоді одночасного здійснення «довгих» та «коротких» позицій. У такому разі, при будь-якому напрямку руху цін на актив, ті ризики, що приймаються інвестором, дорівнюють нулю (на даному етапі розгляду проблеми ми абстрагуємося від витрат на здійснення трансакцій). Для здійснення повного усунення ринкового ризику потрібна досконала диверсифікація вкладень. У такому випадку немає ніякої необхідності формувати який-небудь портфель інвестицій взагалі, бо прибуткові результати за одними позиціями означатимуть збитковість за іншими, внаслідок повної зворотної кореляції активів. Тому отримати прибутки буде можливо лише по сформованим з одного активу портфелями.

При цьому на відміну від диверсифікації Г. Марковіца ніякої залишкової ринкової ризикової складової за умовою цих операцій не залишається. Це означає, що ринковий ризик в його сучасному розумінні може бути цілком усунений внаслідок використання заходів

портфельної теорії Г. Марковіца, але його повне усунення також призведе до повного усунення потенційної прибутковості. Логічний результат абсолютного ступеня диверсифікації призводить до втрати економічного сенсу інвестування на фондовому ринку.

Інвестор, що орієнтований на збільшення вартості своїх активів при ухваленні інвестиційного рішення у будь-якому випадку, має робити вибір між «довгою» або «короткою» позицією. Тим часом, головним ризиком у разі здійснення тільки короткої позиції у диверсифікованому індексному портфелю інвестицій буде вже загальне ринкове зростання, а не «падіння всього ринку», як найчастіше прийнято інтерпретувати ринковий ризик в теорії Г. Марковіца.

Отже, термін ринкового ризику в класичному його розумінні втрачає актуальність, трансформуючись в категорію потенційної прибутковості вкладень, адже інвестор має можливість отримати додатковий прибуток за рахунок коротких позицій у разі його матеріалізації.

Розглянемо категорію, що замінює категорію ринкового ризику в сучасній теорії портфельних інвестицій. Маючи потенційну можливість відмовитися від ризику зовсім, інвестор все ж таки, в прагненні отримати необхідну норму прибутковості, відкриє «довгу» або «коротку» позицію.

Як зрозуміло, весь ризик інвестора на власний капітал безпосередньо залежатиме від вибору виду позиції і її розміру, що показує наскільки той або інший варіант розвитку подій на ринку оцінюється інвестором, як найбільш вірогідний. Отже, загальний ризик втрат при активному інвестуванні безпосередньо залежить від ефективності методу аналізу, що використовується інвестором, а не від абстрактної, унаслідок чого і некерованої, категорії «ринок». Таким чином, поняття власного, ринкового ризику, так само як і потенційної прибутковості, у портфельній теорії Г. Марковіца модифікується в потенційну прибутковість і ризик методу прогнозування ринкових рухів у разі активного управління портфелем.

Маючи в своєму розпорядженні в наявний момент (T_0) деякий капітал (S), раціональний інвестор визначає цілі своєї інвестиційної політики для майбутнього моменту (T_1), для чого здійснює оцінку історичної ефективності доступних йому зараз методів прогнозування (M). Раціональний інвестор не буде інвестувати в рамках інвестиційних цілей, історично недосяжних при застосованому M . При цьому існує деяка кількість (N) для M , причому N в довгостроковому періоді прагне до нескінченності, у зв'язку з тим, що інвестор має можливість створювати нові або застосовувати абсолютно будь-які M , що діють, і їх нескінченні комбінації, в своєму прагненні знайти якнайкращий, оптимальний. Проте, слід відмітити, що в момент T_0 інвестор розташовує лише від 0 до N (кінцеве в T_0 число) M , унаслідок того, що ефективність ринку є динамічною величиною (у кожен конкретний момент, кожен конкретний інвестор має в своєму розпорядженні обмежену кількість M на вибір).

Оцінка всіх доступних інвесторові M проводиться на підставі показників потенційної прибутковості (R_m) і ризику (V_m), що зв'язані із застосуванням кожного M . Оцінити ці показники можливо тільки за фактичними історичними результатами застосування M у вигляді динаміки вартості керованого за ним S . Відповідно, показником прибутковості M виступить коефіцієнт аналогічний показнику прибутковості активу – математичне очікування прибутковості методу: $E(R_m)$ – очікуваний дохід M , при цьому $E(R_m) > 0$ (умова 1).

Слід зазначити, що всі методи, що мають негативне математичне очікування прибутковості, повинні відразу ж виключатися інвестором з числа тих, що використовуються у момент T_0 . Надалі інвестор може знову протестувати даний M на працездатність, у зв'язку з тим, що математичне очікування в умовах динамічної ефективності ринку може бути також динамічною величиною.

Тим часом, як показник, що був запропонований Марковіцем для оцінки ризику M використаний бути не може у зв'язку з тим, що в застосуванні до динаміки S стандартне відхилення показуватиме середнє значення як негативних, так і позитивних відхилень вартості S ,

реальним ризиком для інвестора є тільки негативні відхилення. Але використовувати середню величину негативних відхилень також буде недоречно, з причини того, що за невисоких усереднених показниках зберігається вірогідність зазнати значних за величиною разових втрат. Таким чином, як показник ризику M має використовуватись реалізація найгіршого історичного варіанту у вигляді максимального історичного падіння S від свого максимального значення за період, що розглядається:

$$V_M = \min(ST_1 - ST_0) / ST_0; \quad (1)$$

при цьому (умова 2): $S_{mn} < S_{m0}$,

де V_M – ризик S керованого M ; S_{mn} – вартість керованого капіталу в T_e .

В умовах динамічної ефективності ринку, через неоднорідність допущень, що лежать в основі концепції будь-якого M , існує вірогідність нестійкості практичних результатів застосування кожного окремого M в період $T_0 - T_1$, інвестор прагнучиме використовувати відразу декілька M , або, по-іншому, сформувані з M портфель (M_p). Продовжуючи підхід Г. Марковіца, сукупна прибутковість S , що керується за допомогою M_p буде виражена через сукупну очікувану прибутковість кожного M , згідно його питомій вазі в загальному наборі: ($E(R_{портф. M})$) – прибутковість портфеля M_p).

Визначимо сукупний показники ризику M_p . У зазначених умовах, інвестор прагнучиме сформувані портфель абсолютно незалежних один від одного M . Адже якщо в умовах даної ринкової кон'юнктури один M покаже низьку ефективність, то і портфель схожих з ним за змістом M зробить теж саме. При цьому необхідно ввести наступну істотну умову для частки кожного методу управління, що використовується в портфелі інвестицій: $V_M > 0$ (умова 3). Нульова частка M буде означати те, що метод просто не використовується.

З метою підбору незалежних M , по аналогії з концепцією Г. Марковіца, інвестор розраховує сукупні кореляційні зв'язки кривих прибутковості S , що керуються за допомогою кожного конкретного відомого йому M , з метою знаходження таких комбінацій M , сукупний коефіцієнт кореляції яких прагнучиме до 0 (умова 4).

І хоча в концепції Г. Марковіца оптимальним варіантом вважається негативна кореляція, у випадку з M_p повна негативна кореляція означає те, що прибуток M_1 компенсуватиметься збитком по M_2 , з причини того, що оцінюються кореляційні зв'язки кривих прибутковості S . У той же час сукупність повністю незалежних (умова 4) M за наявності позитивного математичного очікування прибутку (умова 1) дозволить інвесторові за різних умов ринкової кон'юнктури управляти портфелем за допомогою набору M , що діють незалежно один від одного, і що діють при цьому успішно. Теоретично, виконання всіх перелічених умов вирішує проблему нестійкості практичних результатів застосування кожного окремого M для різних ступенів ефективності ринку, дозволяючи при N , прагнучому до нескінченності активно управляти S , абсолютно незалежно від ризику падіння ефективності застосування одного конкретного M .

Іншими словами, існує можливість отримати безліч комбінованих активних стратегій управління M_p , розкид сукупних результатів яких характеризується показником дисперсії кривої капіталу S :

$$\sigma_{mp}^2 = \sum V^2 S_m \sigma_{S_m}^2 + 2 \sum V_{S_{m1}} V_{S_{m2}} (p S_{m1 S_{m2}} \sigma_{S_{m1}} \sigma_{S_{m2}}), \quad (2)$$

де σ_{mp}^2 – дисперсія S керованого M_p .

У якій при виконанні (умова 4) вираз $2 \sum V_{S_{m1}} V_{S_{m2}} (p S_{m1 S_{m2}} \sigma_{S_{m1}} \sigma_{S_{m2}})$, прагнучиме до нуля. Таким чином, дисперсія розкидів результатів M_p приймає наступний вигляд:

$$\sigma_{M_p}^2 = \sum V^2 S_m \sigma_{S_m}^2. \quad (3)$$

При цьому, питома вага V капіталу, керованого за одним M , при потенційному збільшенні N до безкінечності також буде спрямована до нуля, унаслідок чого і $b^2_{M_p}$ прагнучиме до нуля.

Даний висновок можна інтерпретувати таким чином: за умови використання інвестором нескінченної кількості методів прогнозування, можливо, підібрати до використання в управлінні такий портфель методів з нульовою сукупною кореляцією, що розкид можливих доходностей навколо очікуваного в середньому значення прагнучиме до нуля, при цьому середнє значення очікуваної прибутковості буде позитивною величиною. Сукупна прибутковість портфеля прагнучиме до свого середнього значення, що за умови позитивного математичного очікування (умова 1) відібраних в портфель активів означає:

– крива доходності S керованого M_p буде весь час зростати без коливань вгору або вниз (дисперсія дорівнює нулю), а звідси S в момент T_1 не може бути менш S в момент T_0 як це вимагає (умова 2) що означає повне усунення інвестиційного ризику;

– крива доходності S буди намагатись досягти максимально можливого очікуваного рівня доходності, що означає, що за умовою повного усунення інвестиційного ризику одночасно здійснюється додаткова максимізація ефективності використання потенціалу прибутковості M_p .

При певних припущеннях може бути побудована модель активного управління портфелем, що дозволяє усунути весь інвестиційний ризик. Слід зауважити, що даний результат може бути отриманий тільки в ідеальних умовах, або коли можлива кількість методів дійсно прагне до нескінченності. Умовами функціонування активної моделі було визначено кінець цього числа в момент T_0 , через динамічну ефективність ринку, а метою роботи виступає пошук моделі, максимально наближеної до реального інвестиційного середовища. Припущення про нескінченну кількість методів для побудови робочої моделі використане бути не може. Другою обов'язковою початковою умовою повного усунення ризику виступає сукупний нульовий коефіцієнт кореляції методів в M_p , бо у вказаних умовах динамічної ефективності ринку такий коефіцієнт також не може бути статичною нульовою величиною. Проте, згідно самій ідеї активного управління, це припущення повинне залишитися робочим – інвестор, що прагне діяти раціонально в умовах невизначеності зобов'язаний регулярно перевіряти свій набір методів на відповідність оптимальним критеріям. На практиці це реалізується в регулярний перегляд M_p , з метою досягнення необхідної якості незалежності (умова 4) що входять в нього M . Активне управління припускає саме активні дії. Отже, коректнішим буде залишити дисперсію S у вигляді [3].

Звідси видно, що при кінцевій кількості N методів M крива прибутковості буде схильна до деяких коливань, у тому числі і вниз, що є реалізацією ризику. Проте, дані коливання, а, отже, і включений в них ризик є функцією від незалежних відповідних показників кожного M , і не залежать від мінливості ринкової ефективності, що стало можливе, завдяки сукупному нульовому кореляційному зв'язку M_p .

Таким чином, ризик портфеля стає простій функцією від ризику окремих складових його M :

$$V_{\text{портф. } M} = e \cdot V_{\text{min } M} ((S_{T1} - S_{T0}) / S_{T0}), \quad (4)$$

де $V_{\text{портф. } M}$ – ризик S керованого M_p ;

при цьому (умова 2): $S_{mn} < S_{m0}$.

У разі виконання умови загальної некоррелированности і позитивного очікування прибутку M в портфелі, всі доступні для інвестора M_p що мають ці характеристики складуть робочу безліч M_p , на якій і буде здійснений вибір найбільш ефективного з доступних варіантів. Все M_p , які в цю множину не входять, слід визнати неробочими, з причини підвищеної ризику втрати ефективності у разі зміни ринкових характеристик. Слід зазначити, що отримана

робоча множина немає в термінах сучасної портфельної теорії ефективним, з причини того, що все незалежні M_p можуть мати різне співвідношення прибутковості і ризику, тобто різний показник кінцевої ефективності. Вимірюватися ж фактичні співвідношення прибутковості і ризику M_p будуть згідно сумі питомих вагів показників ефективності кожного окремого M , вимірником чому виступає модифікований коефіцієнт У. Шарпа:

$$K_{eff} = R_{портф.М} / V_{портф.М} = \sum VR_m / \sum V_{min} M ((Sm_n - Sm_0) / Sm_0). \quad (5)$$

Як видно, даний показник показуватиме який в середньому прибутковістю M_p забезпечує одну одиницю ризику реалізації якнайгіршого історичного сукупного падіння капіталу керованого M_p . Інвестор оцінює ефективність всього доступного йому робочої безлічі M_p , у результаті чого всі портфелі, що мають максимальні K_{eff} складуть оптимальну безліч рішень.

M_p (опт), при $MAX(K_{eff})$: (умова 5).

З причини того, що всі M_p , що характеризуються максимальним K_{eff} , можуть мати різні рівні $R_{портф.М}$ і $V_{портф.М}$, завданням інвестора стане рішення ідентичною, вирішеною в теорії Г. Марковіца, оптимізаційного завдання математичного програмування для знаходження варіанту M_p з максимальним K_{eff} , що забезпечує максимальну прибутковість при заданому ризику або мінімальний ризик при заданому рівні прибутковості. Проте, підсумкова схожість завдань вирішуваних на завершальному етапі активної і пасивної моделей портфельного управління не означає рівнозначності результатів застосування.

Лежача в основі сучасної портфельної теорії, необхідність покупки і утримання диверсифікованого портфеля говорить про схильність інвестора до очікування сукупного зростання активів впродовж всього інвестиційного періоду. Очікування і дії інвестора говорять про застосування методу прогнозування, що реалізовується в нерациональному (для деяких ринків) прагненні купувати, як постійній величині. У практиці M_p взагалі не формується, або формується з єдиного можливих M_x . Створений для абсолютно ефективного ринку цей M_x не буде максимально працездатний у разі його неефективності, тобто, у випадках, коли ступінь ефективності ринку, як динамічної величини, зміниться.

ВИСНОВКИ

У цій постановці завдання, що необхідне для усунення ризику можливої неефективності одного M в періоди, що характеризуються різним ступенем динамічної ефективності ринку (умова 4), не виконується, унаслідок того, що кореляція однакових M портфелю між собою дорівнює одиниці. Отже, цей M_p (M_x) схильний до ризику мінливості ринкової кон'юнктури, і таким чином, не входить навіть в робочу безліч повністю незалежних методів з позитивним математичним очікуванням.

Унаслідок того, що оптимальні набори методів визначаються на робочій множині імунізованих від неефективного ринку M_p , а M_x туди, як показано вище, не входить, можна говорити про те, що M_x , а отже і сучасна модель Г. Марковіца в умовах динамічної ринкової ефективності не є оптимальною.

Ризик фінансових інвестицій, таким чином, можна вважати явищем похідним від характеристик системи управління, а не від властивостей фінансового ринку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Шарп У. Інвестиції / У. Шарп, Г. Александер, Дж. Бэйли ; пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 2003. – XII, 1028 с.
2. Брейли Р. Принципы корпоративных финансов – Теория и практика финансового анализа / Р. Брейли, С. Маерс. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 1997. – 1088 с.
3. Harry M. Markowitz. Portfolio Selection : Efficient Diversification of Investments / M. Harry. – New York : John Wiley, 1959.
4. Дамодаран А. Инвестиционная оценка : инструменты и методы оценки любых активов / А. Дамодаран ; пер с англ. – [2-е изд., исправл.]. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 1341 с.

УДК 338.2. 330.342

Булеев И. П., Брюховецкая Н. Е.

ИНСТИТУТЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ЭКОНОМИКЕ УКРАИНЫ

Украина, вместе с другими странами мира, находится в состоянии глубокого финансово-экономического кризиса. По оценкам специалистов мировая экономика понесла и понесет существенный экономический ущерб. Специалисты МВФ считают, что потери от кредитного кризиса во всем мире могут достичь 4 трлн. долл. США и привести к убыткам мировой финансовой системы на много лет вперед [1]. Мировой рынок ПИИ сократился на 20–30 % при не уменьшении стран-претендентов на них [2]. Только развивающимся странам в 2010 году потребуется 1,8 трлн. долл. США для рефинансирования кредитования. Но в результате убытков мировой финансовой системы на много лет вперед, уже в 2009 г. частные кредиты в развивающиеся страны прекратятся [1].

Представляют интерес прогнозы и оценки ведущих экспертов и специалистов мира относительно возможных показателей мировой экономики в ближайшие годы. Специалисты МВФ оценивают уменьшение ВВП мировой экономики в 2009 г. от минус 0,5 % до 1,0 %. Специалисты ООН ожидают сокращение мировой экономики на 1 %. Специалисты Всемирного банка – на минус 1,7 %, специалисты Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) – на минус 2,7 % [3]. В 2010 г. МВФ прогнозирует рост мировой экономики на 1,5–2,5 % относительно 2009 г. При этом развитые страны будут иметь нулевой рост, развивающиеся страны – рост 3,5–4,5 % [3]. На этом фоне происходят и конкретные негативные процессы как в развитых, так и в развивающихся странах. В январе – феврале 2009 г. в США стали банкротами 36 компаний, зарегистрированные на бирже, в 2008 г. таких компаний (2 месяца) было 17, в 2007 г. – 11. Совокупная стоимость обанкротившихся в 2009 г. компаний США составила 66,5 млрд. долл., за 2 месяца 2008 г. – 10,6 млрд. В Японии число банкротств за год возросло на 16 % [4].

По оценке специалистов Института экономики и прогнозирования НАН Украины в 2009 г. Украину ожидает падение ВВП на 5–10 %. По прогнозам Deutsche Bank ВВП снизится в 2009 г. в Украине на 9 % [5]. По расчетам В. Пензенника в I квартале 2009 г. ВВП в Украине снизился на 20–22 %¹. По данным Госкомстата за январь – март 2009 г. индекс продукции в Украине к соответствующему периоду 2008 г. снизился, %: промышленности – 31,9; в том числе: перерабатывающей промышленности – 38,7; металлургического производства и производства готовых металлических изделий – 45,3; машиностроения – 54,6 %; строительство – 56,7 %. В течение января-февраля убыточно работали 43,2 % предприятий (без малых, сельскохозяйственных предприятий и предприятий, содержащихся за счет бюджета), обеспечив 16 млрд. грн. убытков и снизив до 6,4 млрд. грн. (при 22,4 млрд. грн. прибыли безубыточных предприятий) финансовый результат от обычной деятельности до налогообложения [6].

Приведенные данные свидетельствуют о серьезных проблемах реального и финансового секторов экономики, которые не получают адекватной оценки со стороны органов исполнительной власти, «политической элиты». Остановимся несколько на этих положениях, чтобы перейти к оценке роли и места социально-экономических институтов в экономике государства.

Вспомним, что еще в конце лета – начале осени 2008 г. ведущие политики, руководители органов исполнительной власти утверждали, что мировой кризис не коснется Украины. Это положение оказалось ошибочным, независимо от того сделано ли это осознанно или из-за непрофессионализма «элиты».

¹ Пензенник В. С фальшивыми деньгами богаче не станешь / В. Пензенник // Зеркало недели. – 2009. – № 17. – С. 6.

Результаты функционирования экономики в конце 2008 г. и в I кв. 2009 г. также оцениваются неадекватно. По состоянию на середину II кв. 2009 г. отсутствуют общенациональная и текущие программы выхода из кризиса. Статистические данные комментируются представителями исполнительной власти и «элиты» в выгодном для себя свете.

Безусловно, по инициативе исполнительной власти Госкомстат прекратил публикацию данных о ВВП в Украине. Мало известно широкой общественности о том, что в I полугодии 2008 г. ВВП имел прирост в 5 % к уровню 2007 г., а за весь 2008 г. – 2,1 %. За I квартал 2009 г. Госкомстат не опубликовал динамику ВВП [6], а начал показатели с промышленности и динамики сельскохозяйственного производства, которая есть результат урожайного 2008 г., в чем нет заслуги государства.

В I полугодии 2008 г. ПИИ в Украину имели прирост 6,9 млрд. долл. США, по году прирост составил 6,2 млрд. долл. США, что свидетельствует об уходе инвесторов с Украины. В результате в 2008 г. ПИИ снизились на 22 % по сравнению с 2007 г. [7]. Эти данные приведены не для очернения деятельности органов политической и исполнительной власти, а для того, что экономика нуждается в реальной оценке, осмыслении происходящих явлений, а не в повседневных бодрых заявлениях о ее стабилизации и начале выхода из кризиса.

Безусловно, рано или поздно экономика выйдет из кризиса даже вопреки бездействию или непрофессиональным действиям политической и исполнительной власти, которые уже сейчас в СМИ говорят о стабилизации, оживлении, начале выхода из кризиса [8, 9], что далеко не соответствует действительности.

Экономика индустриального и начала постиндустриального этапов развития государств характеризуется экономическими подъемами и спадами производства, его эффективности при общей тенденции совершенствования процесса производства. Специалисты выделяют крупные циклы подъемов и спадов, названные длинными волнами Н. Кондратьева, а также короткие циклы, детально исследованные в работах К. Маркса. Капиталистические циклы производства в экономической литературе часто связывают с периодичностью обновления основного капитала. И если во времена К. Маркса этот период составлял 20–30 лет, то в современных развитых странах 4–7 лет. В результате чего такие кризисы из циклических и разрушительных трансформировались практически в затяжные, постоянно действующие, ползучие, на фоне которых происходят обострения глобальных масштабов. А само понятие кризис рассматривается большинством экономистов и политиков с одной стороны как разрушение устаревших производительных сил, и как шанс мобилизации новых, прогрессивных факторов для обновления производительных сил и частично реструктуризации производственных отношений, с другой стороны. Более сложно чисто экономическими факторами объяснить природу больших циклов, или волн Кондратьева. Очевидно они связаны с материальными и духовными закономерностями мировоззрения и мироразвития.

Астрономы говорят о сжатии и расширении вселенной. Они же утверждают о больших (несколько сотен лет) и малых (одиннадцать лет) циклах активности и спокойствия солнца [10]. Если вспомнить роман «Война и мир», где Л. Н. Толстой говорит о накоплении в значительные периоды отрицательной энергии целых народов, толкающих их на конфликты и войны, то мы имеем периодичность в позитивных и негативных периодах развития целых народов и государств. Об этом также свидетельствует история расцвета и падения определенных цивилизаций, часть из которых ушли в вечность, а иные (Китай, Индия, и даже Россия), пережив расцвет и упадок, вновь выходят в мировые лидеры.

В духовном мире тоже наблюдаются периоды созидания и разрушения. Время разбрасывать камни и время собирать камни – говорится в Библии. Количественный рост населения от Адама и Евы до всемирного потопа и вновь рост – от Ноева семейства. Расцвет и падение в культурной жизни, в духовной жизни, в религии и т. п. То есть во всех сферах материального и духовного мира наблюдается периодичность подъемов и спадов, движущие силы и закономерности, которые все еще недостаточно изучены и осмыслены человечеством в целом, группами людей, индивидами.

Однако и на нынешнем уровне познания процессов общественной, экономической жизни понятно, что важным фактором влияния на них является институциональная среда, к которой относятся государственные и гражданские институты. В данном случае под институтами подразумеваются как законы, правила, привычки, мораль, религия и др. (собственно институты), так и институции – организации, учреждения, механизмы, инструменты реализации этих институтов.

В последнее время даже представители академического мейнстрима начали склоняться к мысли, что институциональные структуры, а среди них – прежде всего права собственности и права и обязанности, фиксируемые системой контрактов, оказываются наиболее глубоким источником развития экономического роста [11].

В странах с более «сильной» институциональной структурой влияние дестабилизирующей макроэкономической политики оказывается менее существенным. Страны со «слабыми» институтами в большей степени подвержены кризисам, измеряемым глубиной падения производства. Это касается также ответственности и оценки соответствующими «элитами» уровня кризисных явлений. Падение производства на 2–3 % вызывает оживленные дискуссии в странах с развитой рыночной экономикой, что сопровождается реструктуризацией и реформированием соответствующих институтов. Падение производства на 30–40 % в Украине сопровождается победными речами правящей «элиты», которая себя сама определяет выразителем воли народа, общества, что весьма сомнительно.

Что такое «элита»? Как отмечает в своей публикации А. Крюков [12], российский исследователь Ю. Левада определяет – «элита» это социальная группа, которая, во-первых, обладает определенным уникальным социально-значимым ресурсом – властью и профессиональным опытом властвования и управления; во-вторых, способна реализовать этот потенциал для поддержки нормативных образцов, символических структур и опорных социальных «узлов» данной общественной системы; в-третьих, может обеспечивать сохранение, «воспроизводство» и увеличение своего ресурса из поколения в поколение. Это означает, что отнюдь не каждая, даже высокоинтеллектуальная социальная группа, будучи «встроенной» в систему власти, может исполнять роль элиты. Нельзя к элитному слою государственного управления однозначно относить всех государственных служащих и чиновников, профессионально обеспечивающих исполнение полномочий органов власти.

В классово дифференцированном обществе власть осуществляет господствующий класс. Механизм политического господства этого класса имеет весьма важное звено – правящую элиту. Господствующий класс и элита отличаются прежде всего численностью: элита – часть класса. Класс определяется по своему месту в исторически определенной системе общественного производства, по отношению к средствам производства, элита – по своей роли в политическом управлении обществом. Она определяет ту часть господствующего класса, которая имеет навыки профессиональной политической деятельности и непосредственно осуществляет государственное управление.

Политическое управление есть влияние субъекта на политическую ситуацию с целью обеспечения собственных интересов – важнейшая составляющая какой-либо политической системы, направленной на осуществление политической власти.

Формирование политической элиты в Украине пошло отличным по сравнению с Западом и бывшими странами народной демократии путем. К существенным характеристикам такого перехода следует отнести:

- «перелицовку» бывшей партийной и комсомольской номенклатуры в «демократическую» элиту;
- выдвижение на руководящие должности бывших партийных руководителей среднего и низшего звена от КПСС при условии их лояльного отношения и бывшим первым лицам области, города, района;
- вытеснение из органов управления представителей гуманитарной интеллигенции, работников высшей школы и замена их в основном специалистами сельского хозяйства и инженерно-техническими работниками;

– увеличение количества и пополнение элиты и номенклатуры преимущественно за счет хозяйственных руководителей.

Элита сегодня не чувствует своей ответственности перед обществом и характеризуется эгоистическим желанием служить исключительно своим корыстным «корпоративным» интересам. С учетом этой стратегической цели, нынешняя олигархическая политическая элита культивирует образ «одномерной массы» («пересічний», «малий» українець) и «ответственных» поводырей.

В Украине не произошло формирования, либо кардинально смены элиты. Это продолжительный эволюционный процесс, продукт объективных и субъективных, внутренних и внешних, экономических и политических, социально-психологических и духовных факторов общественного развития. В Украине пока еще есть «элита» очередного переходного периода, «элита», которая только формируется и не чувствует своей ответственности перед обществом.

Естественно, в этих условиях не произошло существенных преобразований общественных институтов. Даже сформировавшаяся негосударственная форма собственности остается недостаточно защищенной от государства в лице политической «элиты», власти, чиновников.

Справедливо отмечает акад. Геец В. М., что в Украине отсутствует эффективное взаимодействие государства и негосударственного сектора [5]. Общество не доверяет государству. Это очень тревожный фактор, поскольку даже руководители «Большой двадцатки» склоняются к политике «либерального патернализма» в условиях глобального финансового кризиса.

Даже убежденные сторонники неолиберальной экономической теории, как отмечает акад. Б. Данилишин [13], вынуждены признать, что одни лишь рыночные силы, не могут обеспечить нормальное функционирование современной экономики и исправление диспропорций, возникающих как в отдельных странах, так и в глобальной экономике в целом. При этом речь идет не о мелочном вмешательстве и прямом администрировании («спустить шкуры с министров» – угроза премьер-министра), а о создании и организации работы институтов, обеспечивающих желательный вектор развития. Можно согласиться с мнением указанного автора [13], что «не видна адекватная социальная ответственность частных собственников (как не видна и социальная ответственность государства и его институтов перед частным собственником – авт.). Речь идет не только о благотворительности или о сохранении социальной инфраструктуры предприятий, а в основном об ответственном отношении к развитию новообразованных, особенно приватизированных предприятий. Частный собственник должен понимать: государство, народ разрешили ему заниматься предпринимательской деятельностью, исходя из его социальной обязанности наладить эффективное производство товаров или предоставление услуг, способных быть конкурентоспособными на рынках и обеспечивать занятость населения с оплатой на уровне, достойном европейских стран» [13].

Следует отметить, что указанный автор ряд задач государственного уровня перекладывает на частного собственника, что не весьма корректно.

В выступлении акад. Гейца В. М., частично изложенном в публикации [14] отмечается, что недавно во Франции было проведено исследование, объектом которого стали 133 государства, за исключением стран «большой двадцатки» (G-20). Результаты таковы – за 50 последних лет сократить свое отставание от G-20 смогли только 20 из 133 государств. При этом 43 страны имеют исключительно формальную атрибутику, попав в полную зависимость от транснациональных и региональных корпоративных кланов. Украина находится в числе 113 отстающих и сегодня стоит перед реальной угрозой попасть в число 43 стран, которые являются квазисуверенными государствами. Главная причина – тотальное недоверие в обществе к государственным институтам, оказавшимся неспособными эффективно выполнять свои функции, оказавшимися вместе с государством и его политической «элитой» свободными от ответственности перед населением, обществом, бизнесом, экономикой. Именно дефицит общественного доверия, по мнению В. Гейца, не позволяет хотя бы частично вывести

из теневого оборота (как минимум 40 % ВВП или 400 млрд. грн.) и из наличных сбережений населения (от 30 до 60 млрд. долл. – по оценке Гейца В. М., от 60 до 100 млрд. долл. – по другим оценкам [15]) гигантские объемы дополнительных внутренних ресурсов, в которых сегодня так нуждается экономика в целом (сопоставьте с займом МВФ в 16 млрд. долл.). Поэтому вопросы нормального выполнения государством своих функций, ответственность государственных институтов является решением проблемы выхода из кризиса.

Сохраняющиеся институты (или политические нормы и решения) некоторым служащим правительственного аппарата могут приносить и приносят частные выгоды (нелегитимные). Учреждение новых институтов, предполагающих функционирование конкурентных механизмов в политической и экономической сферах, во многих случаях наталкиваются (иногда явно, но чаще скрыто) на сопротивление тех чиновников, которым удается извлекать выгоды из сложившихся административных установлений и ограничений.

Тем самым формируются зависимости, образующие «порочный круг»: чем больше в обществе распространена коррупция среди правительственных чиновников, тем меньше (при поддержании прежнего уровня административной дисциплины) остается возможностей для укрепления рыночных институтов и конкурентных механизмов.

Отсутствие социально ответственных институтов в Украине в значительной мере определяется незначительным опытом функционирования отечественной экономики в условиях рыночных отношений, механическим заимствованием их у экономически развитых стран. Анализ этих и подобных процессов рассмотрен исследователями на примере трансформации институтов из стран-метрополий в их бывшие колонии, ставшие «самостоятельными», «независимыми» государствами [11].

Политика государств – метрополий, как свидетельствуют экономико-исторические исследования [16], чаще всего приводила к разрушению прежнего хозяйственного уклада, и тогда в полной мере проявлялись негативные последствия неадекватной «трансплантации» чужеродных социально-экономических институтов. Насаждаемые институты терпели крах уже вследствие того, что рыночную экономику навязывают обществам, имеющих принципиально другую организацию, а труд и землю превращают в товар или все без исключения культурные институты органического общества ликвидируют. «Прививаемые» социальные и экономические институты успешно приживались на новой почве, и «трансплантация» оказывалась мощным средством поступательного развития лишь тогда, когда указанные институты перемещались в колонизируемые страны вместе с участниками-жителями метрополий, как это было в США, Австралии, Канаде и некоторых других государствах.

В Украину не перемещались вместе с трансформируемыми институтами их участники. В лучшем случае какое-то время находились консультанты, которые в силу кратковременности не знали реальных условий и не могли оказать существенную помощь в становлении трансформируемых институтов, используя на себя гранды, фонды, предусмотренные как помощь этих стран. Институты же, полученные от планово-директивной экономики не могли автоматически стать эффективными и социально ответственными в условиях рыночных отношений, рыночной экономики. Неблагоприятные отношения государства и его институтов с обществом, бизнесом, населением сказываются также в тех случаях, когда лишь некоторая, не слишком представительная часть предпринимателей сама обладает «политической силой *de facto*» или монопольным доступом к центру принятия политических решений. Такие предприниматели, использующие судебную и исполнительную власти в качестве орудия против своих соперников, просто не заинтересованы в реальном утверждении прочных отношений частной собственности [11], новых институтов.

Исследования показывают, что в странах, где судебные органы обладают сравнительно большей независимостью, полнее защищены права частной собственности и обеспечены лучшие условия для интенсивного экономического роста [11]. Более ответственными всех участников социально-экономических отношений делает контрактная система.

Контракт предусматривает определенные обязательства и ответственность обеих сторон. Причем как права, так и обязательства всегда распространяются на предусматриваемый в контракте последующий период. Действенный инфорсмент контрактных прав и обязательств опирается в конечном счете на некую «третью» сторону, контролирующую соблюдение «правил игры» и выполняющую роль некоего беспристрастного атрибута, в качестве которого чаще всего выступают различные судебные инстанции и звенья административно-правового аппарата, осуществляющие «монополию легитимного принуждения» («monopoly of legitimate coercion») [17]. Но о какой ответственности государства можно говорить, если РНБО по заявлению народного депутата А. К. Кинаха в программе «Парламент» 16 мая 2009 г. реализует лишь 12 % своих решений.

Более чем 70-летний период функционирования экономики Украины в условиях плано-директивного управления, в которых из классически четырех фаз воспроизводства (производство – распределение – обмен – потребление) фактически игнорировались отношения обмена, привил порядок и привычку к равномерному, без существенных кризисов, развитию. Такой порядок вполне приемлем для классической экономической теории, для которой характерно построение идеальных моделей – совершенной конкуренции. Представление о реальной действительности как «отклонение» от идеала, к которому необходимо стремиться, характеризует вполне типичную схему интерпретации теоретических положений неоклассики применительно к практической реализации и нуждам хозяйственной деятельности. Даная теория учит, «что надо делать, чтобы достичь сконструированной ею идеальной модели» [18]. При этом не учитываются неравномерность и кризисы, характерные для современной экономики мира и отдельных государств, возросшее значение информации, превращение ее в дефицитный и необходимый для функционирования общества и экономики ресурс, ее возрастающую цену, ограниченность знаний субъектов рыночных отношений об участниках производства и конкурентах, сложность отношений «маятника государство – рынок».

Современной экономике присуща динамичность, кризисность, многочисленность субъектов предпринимательской деятельности, недостаток информации и т. п. Поэтому следует согласиться с положениями [19, 20] о том, что «механический способ понимания мира как огромного механизма, обращающегося с постоянством маятника, необходимо заменить новым восприятием – системно-хаотическим, при котором мир предстает как большая и сложная динамическая система. В этой системе наблюдаются определенные закономерности, но весьма правдоподобным представляется также ее хаотическое состояние. То, что в условиях прежнего способа восприятия мира представлялось системным, в условиях развития информационной цивилизации может легко быть подвергнуто сомнению. И это относится к самым основополагающим вопросам – пониманию рынка, демократии, прав человека и т. д.». Поэтому для современной экономики необходимо перевести исследование маятникового движения «рынок – государство» («маятник рынок – государство» как сценарий развития событий) на основе сравнительного анализа структурных альтернатив – одного из фундаментальных принципов новой институциональной экономической теории [21].

В этих условиях разнонаправленность векторов интересов субъектов рыночных отношений корректируется как регуляторной, так и контрактной системой, социальной ответственностью, системой социально ответственных институтов.

Понятие «социальная ответственность» в последнее десятилетие XX в. развивалось параллельно с понятием этики бизнеса, которое трактуется как использование этических принципов и морали применительно к сфере бизнеса, а также разрешения возникающих при этом проблем [22].

Корпорации стали подчеркивать свою приверженность ценностям не экономического характера, выпуская корпоративные документы под самыми разными названиями: «Коды этического поведения», «Правила этики», вносить в уставы разделы о социальной ответственности, начали формировать различные социально ориентированные программы по образованию жителей, детей, оказанию помощи беднейшим слоям населения и др.

Международные корпорации, взяв на вооружение лозунг «ответственный гражданин» в странах пребывания, стали выпускать ежегодные отчеты о своей деятельности, соответствующей международным нормам и стандартам.

Современная концепция корпоративной ответственности предусматривает [22]:

- защиту гражданских прав человека;
- обеспечение надлежащих условий труда работников, включая охрану здоровья и соблюдение техники безопасности;
- пресечение нечестных приемов ведения бизнеса;
- надлежащее управление организацией;
- защиту окружающей среды;
- решение проблем потребителей и возникающих вопросов на рынках сбыта;
- вовлечение жителей местных сообществ в решение проблем социального характера;
- вопросы социального развития внутри организации и в месте ее расположения.

Компании, реализующие стратегию социальной ответственности, выигрывают в конкурентной борьбе, поскольку:

- уменьшается количество исков и они реже привлекаются к судебной ответственности;
- поддерживается имидж своей торговой марки;
- повышается степень удовлетворенности потребителей;
- уменьшается текучесть кадров и улучшается использование рабочего времени, увеличивается способность сохранять высококвалифицированный кадровый состав;
- сохраняются лояльные работники, испытывающие гордость за работу в своей компании.

Анализ доступной отечественной и зарубежной литературы свидетельствует о достаточно динамичном развитии исследований корпоративной социальной ответственности, путей ее реализации [23]. Однако в экономике крайне недостаточно разработок, касающихся социальной ответственности государства, его институтов перед субъектами рыночных отношений, обществом, населением в постсоциалистических государствах.

Опрос, проведенный ЕБРР в 2007 г. показал, что лишь 30 % людей в Восточной Европе считают, что живут лучше, чем в 1989 г. Только 15 % опрошенных считают, что сейчас корупция меньше, чем в 1989 г. Свободный рынок, демократия респондентов не радуют [24].

Отказ от коммунизма привел к потерям ВВП от 500 млрд. долл. до 1 трлн. долл. в целом. По уровню жизни страны Центральной и Восточной Европы уже достигли 1989 г., а Украина еще нет. Смертность в 2009 г. будет значительно выше 1989 г., особенно в Украине и в России.

Издательство «The Economist Newspaper Ltd» опубликовало справочник «Мир в цифрах – 2007», по которому Украина заняла первое место в мире по показателю «наименьший прирост населения, 2004–2005». Отрицательный прирост:

1. Украина – 45,2 % или в 2050 г. численность составит 21,8 млн. чел.
2. Грузия – 41,2 %.
3. Болгария – 34,6 %.
4. Беларусь – 29,3 %.
5. Россия – 11 место – минус 21,5 % [25].

Учитывая многолетний опыт проживания населения ныне постсоциалистических стран в условиях тотального государственного патроната, преодолеть отчуждение населения, общества от государства возможно только путем формирования и эффективной работы социально ответственных государственных и гражданских институтов.

Институциональное становление постиндустриального капитализма в развитых странах было относительно долгим и заняло более трети века. Сложным и противоречивым были прежде всего процесс создания институтов, обеспечивающих правовое (равноправное) взаимодействие и сотрудничество между государством и частным капиталом. В результате сложилась контрактная экономика, регулирующая отношения между всеми участниками

хозяйственного обмена. Сформировавшийся правовой механизм перевел многие противоречия экономического развития из зоны конфликтов и хозяйственного ступора в сферу независимого судебного разбирательства и разрешения их на легальной основе [26].

При этом чрезвычайно важно учитывать гуманитарные аспекты экономической проблематики. Экономистам и политикам свойственно забывать, что положение человека в обществе определяется не только экономическим ростом. Нередки ситуации, когда хозяйственное развитие вступает в конфликт с ценностями гражданского общества [27]. Поэтому во всех странах развитого капитализма – от Люксембурга до США – государственное вмешательство в экономику, то, что обычно обозначается термином «государственное регулирование», стало повседневной практикой, неотъемлемой подсистемой современного капитализма [26], где важную роль играют социально ответственные государственные и гражданские институты.

Таким образом, современная экономическая теория, используя методологические подходы классической политэкономии, либеральной и институциональной экономики, все больше склоняется к необходимости и целесообразности использовать и реализовать следующие положения:

- при переходе экономики от индустриального к постиндустриальному (информационному, постэкономическому и пр.) этапам развития существенно и качественно возрастает роль и значение институциональной среды, реализуемой посредством социально-экономических государственных и гражданских институтов;

- особенно актуальна проблема формирования и обеспечения общественно позитивной работы социально-экономических институтов в экономическом и социальном развитии постсоциалистических государств, в которых происходит (должно происходить) качественное изменение институтов, прежде всего институтов форм собственности, демократии, ответственности;

- в постсоциалистических странах еще не сложилась элита, выражающая интересы всего общества, а не отдельных групп населения и кланов. Пришедшие к власти силы в первую очередь работают на свои корпоративные, клановые интересы. Такими действиями усугубляются социальные и экономические проблемы, а разразившийся мировой финансовый кризис принял в Украине более глубокий характер, сопровождаясь падением производства на порядок выше того, который имеют экономически развитые страны;

- в отечественной экономической литературе крайне недостаточно исследован институт ответственности, а политическая исполнительная власть, строя отношения с субъектами общества не по горизонтали, а по вертикали с подчиненностью по вертикали власти, сводит проблему к ответственности бизнеса и граждан перед властью, наличию несовершенной правовой и отсутствию реальной ответственности органов политической и исполнительной власти перед субъектами социально-экономических отношений (министры, члены Кабинета Министров являются политическими фигурами, на которых не распространяется трудовое законодательство, ответственность, но имеющие неприкосновенность);

- сложившейся в Украине социальной безответственности государственных и гражданских институтов, должностных лиц способствовало то, что сами институты либо остались от планово-административной системы и не соответствуют сложившимся рыночным отношениям, либо заимствованы у западных стран с социально-ориентированной рыночной экономикой, без адаптации к реальным отечественным условиям и не имеющие соответствующих механизмов и кадров их реализации;

- проводниками и архитекторами социально-экономических механизмов ответственности в постсоциалистических странах являются политические партии кланового типа, государственные чиновники, бюрократия, которые прежде всего работают на себя, на свои корпоративные интересы. Граждане, бизнес, гражданские институты практически не вовлечены в формирование институтов ответственности;

- нуждается в принципиально иной оценке понятие «бюрократия». На западе, согласно теории М. Вебера, бюрократия – это процесс, упорядоченные процедуры, нормы и правила,

господствующим над людьми (исполнителями, ходатаями и пр.). В Украине бюрократия – это чиновники, создающие комфортные условия для себя, своего окружения, кланов, которые приводят к бездействию, волоките, поборам, коррупции, отсутствию порядка и эффективности в работе.

ВЫВОДЫ

Таким образом, в обеспечении стабильности развития экономики, преодолении кризиса, развитии общества знаний первостепенное значение приобретают институциональные аспекты, институты социально-экономической ответственности, которые нуждаются в глубоких теоретических исследованиях и реализации на практике.

ЛИТЕРАТУРА

1. Збитки від кризи можуть досягнути \$ 4 трлн. // Урядовий кур'єр. – 2009. – 23 квітня. – № 73. – С. 3.
2. Від податкових пільг ніхто не відмовиться // Урядовий кур'єр. – 2009. – 9 квітня. – № 64. – С. 7.
3. Ищу дно // Инвестгазета. – 2009. – 13–18 апреля. – № 14. – С. 31.
4. Група риска // Инвестгазета. – 2009. – 13–18 апреля. – № 14. – С. 31.
5. Геец В. Я бы распорядился прежде всего собственными средствами, а не заемными, поскольку мы уже являемся жертвой кредитной экспансии // Зеркало недели. – 2009. – 7 марта. – № 3. – С. 1–7.
6. Економіка України за січень-березень 2009 року // Урядовий кур'єр. – 2009. – 28 квітня. – № 76. – С. 7.
7. Завдяки СОТ Україна розширила ринки // Урядовий кур'єр. – 2009. – 13 травня. – № 82. – С. 3.
8. Реальний сектор : фактори стабілізації // Урядовий кур'єр. – 2009. – 18 квітня. – № 71. – С. 2.
9. Данилишин Б. Антикризисні заходи сприяють поживленню виробництва // Урядовий кур'єр. – 2009. – 23 квітня. – № 73. – С. 6.
10. Сонце згасає? // Урядовий кур'єр. – 2009. – 23 квітня. – № 73. – С. 3.
11. Радыгин А. В поисках институциональных характеристик экономического роста / А. Радыгин, Р. Энтов // Вопросы экономики. – 2008. – № 8. – С. 4–27.
12. Крюков А. Эффективное политическое управление и качественная элита : фантастика или реальность / А. Крюков // Зеркало недели. – 2009. – 30 апреля. – № 16. – С. 14.
13. Данилишин Б. Экономика Украины : жизнь после кризиса / Б. Данилишин // Зеркало недели. – 2009. – 17 января. – № 1. – С. 8.
14. Программно-целевая недостаточность // Зеркало недели. – 2009. – 30 апреля. – № 16. – С. 1, 6.
15. Щужин Л. Страна закрытых банков / Л. Щужин, А. Белов // Зеркало недели. – 2009. – 30 апреля. – № 16. – С. 6.
16. Acemoglu D. Institutions as the Fundamental Cause of Long-Run Growth / D. Acemoglu, S. Johnson, J. Robinson // Handbook of Economic Growth. – Ph. Aghion, S. Durlauf (eds.). – North-Holland, 2004.
17. Acemoglu D. Why Not a Political Coase Theorem? / D. Acemoglu // Journal of Comparative Economics. 2003. – Vol. 31.
18. Норт Д. Институциональные изменения : рамки анализа / Д. Норт // Вопросы экономики. – 1997. – № 3. – С. 6–17.
19. Megatrendy cywilizacjiinformacyjnej i progno XXI Wieku / A. P. Wierztcki // Perspektywy awangardowych dziedzin nauki i technology i doroku 2010. – Warszawa, 1999. – С. 11–19.
20. Экономика и управление в зарубежных странах (по материалам иностранной печати) // Информационный бюллетень. – М. : ВИНТИ. – 2001. – № 8. – 57 с.
21. Шаститко А. Мировой финансовый кризис – возможность для ремонта институтов? / А. Шаститко // Вопросы экономики. – 2008. – № 12. – С. 133–138.
22. Конарева Л. А. Стратегия реализации социальной ответственности в XXI веке / Л. А. Конарева // Экономика, политика, культура : США, Канада. – 2009. – № 12. – С. 117–127.
23. Булев И. П. Социальная ответственность бизнеса : теория и практика : монография / И. П. Булев, Н. Ю. Брюховецкая, Е. В. Черных. – Донецк : ИЭП НАН Украины, ДонУЭП. – 2008. – 137 с.
24. Кекис Лаза. Двадцать лет капитализма : а оно того стоило? Мир в 2009. Глобальный прогноз. – The Economist / Лаза Кекис // Инвестгазета. – 2008. – С. 50–51.
25. Соболев Ю. Украинский феномен / Ю. Соболев // Зеркало недели. – 2009. – 16 мая. – № 17 (745). – С. 1, 10.
26. Мартынов В. А. К вопросу о сути государственного капитализма в России / В. А. Мартынов // МЭиМО. – 2008. – № 12. – С. 11–13.
27. Кочеврин Ю. Стратегия экономического развития России / Ю. Кочеврин // МЭиМО. – 2008. – № 12. – С. 3–11.

УДК 336.14

Бурлуцький С. В., Бурлуцька С. В.

ДОМОГОСПОДАРСТВО ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ

Донедавна домогосподарства в економічній і соціологічній літературі розглядалися як цілісні утворення. В «нормальних» умовах внутрішня структура домогосподарств, дійсно, мало цікавить інших економічних агентів, У рамках неокласичної парадигми домогосподарство, по наборі своїх якостей і функцій, тотожно індивідові. У такому випадку, як будь-який раціональний суб'єкт, домогосподарство прагне до максимізації тої або іншої цільової функції, приймаючи рішення в умовах повної та досконалої інформації. Формально, неокласичне домогосподарство являє собою строго впорядкований і погоджений набір переваг [1].

Однак істинність таких положень теоретичної моделі може задовольняти лише критерію несуперечності, але із приводу правдоподібності, а в останні два десятиліття років – ефективності, у дослідників виникає усе більше й більше питань. Неможливо заперечувати ряд відкриттів, що знаменують відродження інтересу до домогосподарства як до самостійного економічного агента, у тому числі «відкриття» неформальної економіки, господарських механізмів локальних співтовариств, малих економічних структур і підструктур.

Як свідчать більшість сучасних досліджень головною функцією домогосподарства є відтворення робочої сили або «людського капіталу» [1–3]. Концепція «людського капіталу» має давні коріння в історії економічної думки. Одне з її перших формулювань, близьких сучасному тлумаченню, виявляється в «Політичній арифметиці» У. Петті. Пізніше вона знайшла відбиття в «Багатстві народів» А. Сміта, в «Принципах економічної науки» А. Маршала, у роботах багатьох інших вчених. Більше докладний виклад історії формування концепції можна знайти в роботах Г. Бекера, Р. Капелюшнікова, М. Колосніциної, Р. Нуреева та ін. [1–2]. Сучасна наука під людським капіталом індивіда розуміє, як правило, сукупність знань, компетенції, трудових навичок, отриманих людиною в результаті навчання та практичного досвіду.

На нашу думку ця концепція потребує певного уточнення та з'ясування особливостей соціальної та економічної поведінки домогосподарств у транзитивній економіці. В межах однієї статті неможливо дати відповіді на всі поставлені питання, але першим етапом повинно бути з'ясування методологічних основ аналізу.

Метою статті є визначення особливостей домашнього господарства як об'єкта соціально-економічного аналізу порівняно з категорією «родина».

Формулювання категорій «родина» і «домогосподарство» дуже близькі по своєму змісту. Єдиною явною відмінністю є наявність родинних зв'язків між суб'єктами формуючу родину. На наш погляд, здається найбільш точним визначення А. Г. Волкова [4] «єдиний зв'язок або відношення обов'язкове для визначення родини у всіх випадках, – це відношення споріднення (кривного споріднення або властивостей)».

Аналіз досить великої кількості джерел показує, що багато дослідників, як в області соціології, так і економіки, ці поняття ототожнюють, хоча й вказують на певні розходження між ними. У згаданій раніш роботі А. Г. Волкова [2] вказується що «родина в економічному аспекті розглядається як домогосподарство». Класик у галузі економіки родини Гаррі Беккер [3] також не робив розходження між даними категоріями.

Слисєєва І. І. у посібнику «Соціальна статистика» [4] приходять до висновку, що в наш час категорії «родина» і «домогосподарство» тотожні, що обумовлено незначною часткою неродичів серед членів домогосподарства. При цьому насамперед мова йде про сімейні

домогосподарства. При цьому відзначається, що домогосподарство ширше за рахунок включення у свій склад неродичів, а з іншого боку може складатися з однієї людини. Кузьмін О. І. у роботі «Основи демографії» дає більше повну характеристику родини «це заснована на єдиній загальносімейній діяльності спільність людей, зв'язаних узами шлюбу батьківства – споріднення, і тим самим здійснююча відтворення наділення й спадкоємність сімейних поколінь, і також соціалізацію дітей і підтримку існування членів родини» [5].

Європейська економічна комісія у своїх рекомендаціях із проведення перепису населення та житла 2000 року в регіоні ЭЕК дає досить чіткі рекомендації з ідентифікації домогосподарств і сімейних осередків. Так, відповідно до концепції житлового домогосподарства, виділяється два види приватних домогосподарств (стаття 182):

– домогосподарство складається з однієї особи, тобто особи, що проживає окремо в окремій житловій одиниці або що займає в якості мешканця окрему кімнату (або кімнати) у житловій одиниці, але не поєднується з ким або з інших осіб;

– групове домогосподарство, тобто група із двох або більшого числа осіб, які об'єдналися для спільного проживання в житловій одиниці або частині її для забезпечення себе продуктами харчування й, можливо, іншими засобами існування.

Сімейний осередок визначається як група із двох або більше осіб у рамках приватного або інституціонального домогосподарства, зв'язаних між собою узами зареєстрованого чи консенсуального шлюбу або кровного споріднення.

Як вважають більшість дослідників основними характеристиками домашнього господарства як економічного суб'єкту, що відрізняють його від інших суб'єктів є [7–10]:

- самостійність прийняття рішень;
- наявність прав власності на чинники виробництва;
- спрямованість на максимізацію корисності в умовах обмежених ресурсів;
- виробництво, реалізація та збереження людського капіталу.

Тільки остання характеристика пов'язана безпосередньо з функціями родини, інші ж можуть реалізовуватися як окремою особою так і великою їх кількістю. Таким чином, сім'я це інститут, який є надбудовою над домогосподарством. Цей висновок підтверджується аналізом роботи Ф. Енгельса «Походження родини, приватної власності й держави...» [6].

Узагальнення періодизації людського розвитку дозволяє акцентувати увагу на постійному процесі удосконалювання й розширення споживання – від присвоєння готових продуктів природи до їхньої обробки за допомогою людської діяльності. Так, первісне комуністичне загальне домашнє господарство характеризувалося споживанням пов'язаним з умовами проживання в тій або іншій місцевості (збирання та полювання). Обмеження в споживанні визначали максимальні розміри сімейної громади. Проводячи аналогії із сучасним миром, обмеження доходу визначає обмеження споживання, а отже розміри домашнього господарства.

Розвиток родини від кровно родинної до парної не вимагало власного домашнього господарства. Перехід від збирання й полювання до ведення осілого господарства (тваринництва та рослинництва) став початковим етапом формування приватної власності. Правом власності на худобу, знаряддя праці, рабів володів чоловік, а жінка володіла тільки домашнім начинням. Материнське общинне право припускало спадкування по материнській лінії, тому основні багатства родини передавалися родичам чоловіка, але не його дітям. Зростання багатства підсилювало роль чоловіка в родині, а також бажання передати це майно дітям привело до формування системи спадкування по чоловічій лінії, остаточному закріпленню права приватної власності та появі моногамного патріархального типу родини.

Як указує Ф. Енгельс, така родина базується «на пануванні чоловіка з чітко вираженою метою народження дітей, походження яких від певного батька не підлягає сумніву, а ця

безперечність походження необхідна тому, що діти згодом, як прямі спадкоємці, повинні вступити у володіння батьківським майном». Формування описаної родини обумовлювало в першу чергу економічними умовами та формуванням приватної власності.

Цікавий висновок Ф. Енгельса про те, що сучасний моногамний шлюб серед імущої верстви завжди є шлюбом з розрахунку. У представників пролетаріату відсутня власність для заощадження та спадкування, а отже моногамність носить тільки етимологічне, а не історичне значення. Отже, суб'єкти, що не володіють приватною власністю й мають незалежні джерела, трудового доходу, вільні, як в формуванні родини, так і в її ліквідації.

Слід зазначити суспільний характер праці всіх членів суспільства в комуністичному домашньому господарстві. У моногамній родині жінка зайнята домашнім господарством усунута від суспільного виробництва (її праця носить тільки приватний характер). Повернення жінки до суспільного виробництва приведе до неможливості ведення нею домашнього господарства. Відходячи від класових висновків Енгельса даний факт свідчить про можливість альтернативного розподілу трудового потенціалу членів родини. Безпосередній вибір тої або іншої альтернативи може бути обумовлений різними факторами, наприклад максимізацією функції корисності родини або трансакційними витратами в трактуванні Р. Полака.

Необхідність у розширенні споживання викликало вдосконалювання знарядь праці. Поява надлишкового продукту привело до його нагромадження (заощадження) і формуванню приватної власності, у тому числі й на засоби виробництва. Становлення родини (частки домашнього господарства) було обумовлено спадкоємним закріпленням прав приватної власності. Отже, родина – це система споживаюча та здійснююча заощадження з метою формування приватної власності та її збереження у наступних поколіннях. Цей аналіз ще раз підтверджує вторинний соціальний характер родини, та первісний характер домогосподарства і належної йому приватної власності.

Планова соціально-економічна система, що сформувалася за період існування Радянського Союзу, забезпечила досить високу ступінь інформаційної визначеності, а як слід раціональності неринкової поведінки домашніх господарств. Чинниками цього було:

- держаний контроль за формуванням доходів домогосподарств, доступністю та цінами економічних благ (не заперечується наявність дефіцитів та не повне задоволення споживчого попиту, але прожитковий мінімум обов'язково забезпечувався як товарним асортиментом, так і отримуваними доходами);
- державна система обов'язкової зайнятості населення;
- система соціального забезпечення та допомоги мала характер суспільного блага, тобто була доступна для будь якого домогосподарства. У більш широкому контексті певні елементи соціальної інфраструктури були необмежені у споживання і не мали ринкової ціни;
- державна власність на чинники виробництва обмежувала економічну стратифікацію домогосподарств.

Системна соціально-економічна криза 80–90-х років призвела до знищення або недієвості інститутів, що забезпечували згадану вище інформаційну визначеність. Пріоритет ринкових засад господарювання призвів до необхідності трансформації економіки домогосподарств. Це знайшло свій прояв у такому:

- посилення ролі відносин власності призвело до розшарування домогосподарств за характером отримуваних доходів (домогосподарства, що отримують більшість доходів у вигляді заробітної плати та домогосподарства, що отримують більшість доходів у вигляді прибутку або відсотку; ця класифікація може бути розширена);
- посилення конкуренції на ринку праці (взагалі формування ринку праці) збільшило невизначеність формування споживчого бюджету;

– система соціального забезпечення втратила свою ефективність, а велика кількість суспільних благ перетворилась на ринкові; наявні обсяги соціальної допомоги не забезпечували формування прожиткового мінімуму адекватного ринковим цінам;

– загальне формування ринкової невизначеності (відсутність достатньої кількості адекватних інститутів, або їх непристосованість до національних умов) призвело до ускладнення процесу прийняття домашніми господарствами раціональних рішень;

– домашнє господарство як ринковий суб'єкт отримало нову функцію – постачальника інвестиційних ресурсів для національної економіки.

Таким чином, відмова від державного патерналізму у економічній та соціальній сфері обумовила морфологічну адаптацію домашніх господарств до зовнішніх умов, подальшу трансформацію їх функцій та пріоритетів. Однією з головних умов подальшого реформування вітчизняної економіки є зміна поведінки основних суб'єктів ринкового процесу: держави, фінансових посередників, фірм та домашніх господарств в напрямку подальшої адаптації до інституціональної перебудови перехідного суспільства. Це потребує зміни системи норм, пріоритетів якими керуються домогосподарства у своїй економічній діяльності. Негативні наслідки ринкової інституціоналізації домогосподарств обумовлюють необхідність розробки стратегії їх поведінки на факторних та споживчих ринках, а також необхідні державні заходи щодо оптимізації цього процесу.

ВИСНОВКИ

Аналіз історичних особливостей формування та функціональних характеристик свідчить про вторинний соціальний характер родини, та первісний характер домогосподарства і належної йому приватної власності у будь-якій економічній системі. Трансформаційні пострадянські умови призвели до ще більшого розмежування понять «родина» та «домогосподарство» за рахунок підвищення інформаційної невизначеності ринкового середовища. Таким чином виникає потреба у розробці комплексної стратегії державної соціально-економічної політики та індивідуальної поведінки домогосподарств з метою прискореної ринкової та інституціональної адаптації.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / Под ред. д-ра экон. наук, проф. Р. М. Нуреева.* – М. : МОНФ, 2001. – 190 с. – (Серия : «Научные доклады»).
2. *Волков А. Г. Семья – объект демографии / А. Г. Волков.* – М. : Мысль, 1986. – 270 с.
3. *Беккер Г. С. Человеческое поведение : экономический подход : избранные труды по экономической теории / Сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников ; пер. с англ. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.*
4. *Елисеєва І. І. Соціальна статистика.* – М. : Финансы и статистика, 2001. – 480 с.
5. *Кузьмин А. И. Основы демографии / А. И. Кузьмин.* – М. : РУДН, 2003 – 240 с.
6. *Маркс К. Избранные произведения. В 3-х т. Т. 3. / К. Маркс, Ф. Энгельс.* – М. : Политиздат, 1986. – 639 с.
7. *Марець О. Р. Аналіз деяких аспектів еволюції поглядів на природу та роль домогосподарства в економіці / О. Р. Марець // Вісник Львівського університету. – 2002. – Вип. 31. – С. 303–308. – (Серія : «Економічна»).*
8. *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. – К. : Київський університет, 2004. – Вип. 5. – С. 213–218.*
9. *Бурлуцький С. Динаміка споживання та збереження домашніх господарств в умовах економічної стратифікації / С. Бурлуцький, Л. Наріжна // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2008. – № 2 (12). – С. 66–71.*
10. *Бурлуцький С. Методологія формалізації споживчих витрат в сучасних умовах / С. Бурлуцький, С. Бурлуцька // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 4 (82). – С. 3–11.*

УДК 334.788.2

Вишне夫斯基 Д. С.

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К КООРДИНАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СУБЪЕКТОВ И ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННЫХ ПАЛАТ В УКРАИНЕ

Разворачивающийся в настоящее время мировой финансовый кризис, накладывающийся на политический кризис в Украине, способствует увеличению негативных воздействий, которым подвергается большинство экономических субъектов. В первую очередь это выражается в нехватке ресурсов, снижении доверия в бизнес-среде, ужесточающейся конкуренции, то есть снижении эффективности взаимодействия экономических субъектов. В результате возникает потребность в таком подходе к координации взаимодействия, который позволит с минимальными транзакционными издержками согласовывать потребности и возможности экономических субъектов. Помощь в этом им могут оказать торгово-промышленные палаты, основной целью которых изначально было обеспечение взаимодействия и координации предпринимательской деятельности.

Наиболее значимыми в сфере взаимодействия экономических субъектов и торгово-промышленных палат в Украине являются работы Ануфриева И. Ю. [1, 2], Чижикова Г. Д. [3, 4], Пшонки О. Г. [5, 6]. К основным недостаткам данных исследований можно отнести их нацеленность на решение только части проблем координации, таких как маркетинговое взаимодействие, рост потенциала и т. п.

Однако, в настоящее время отсутствуют работы, в которых рассматривался бы весь ряд задач, возникающих при взаимодействии экономических субъектов и торгово-промышленных палат. Соответственно, налицо необходимость в комплексе принципов и требований, составляющих основу методического подхода координации взаимодействия экономических субъектов и торгово-промышленных палат в Украине.

Целью данной работы является выявление недостатков традиционных подходов к координации взаимодействия экономических субъектов и торгово-промышленных палат в Украине и формирование принципов методического подхода, устраняющего данные недостатки.

Подход Ануфриева И. Ю. [1, 2] включает дескриптивную модель консолидации взаимодействия субъектов регионального бизнеса; модель планирования стратегии ассоциированной системы; концептуальную модель наращивания стратегического потенциала ассоциированной системы; модель функционирования жизнеспособной ассоциированной системы, реализующей стратегический потенциал; модель координации управления стратегическим потенциалом; модели регулирования финансовой составляющей стратегического потенциала. Основными предпосылками подхода является оказание взаимодействие экономических субъектов с самоуправляющейся региональной ассоциацией и, в частности, – к торгово-промышленным палатам регионов Украины. Условия осуществления экономической деятельности этих субъектов обуславливают необходимость их на сотрудничества с ассоциацией, которая выступает как оперирующая сторона в этом же экономическом пространстве, сотрудничающая с бизнес-единицами на взаимовыгодных условиях. Ассоциация при этом предоставляет экономическим субъектам консалтинговые и другие услуги, в рамках своих полномочий, обеспечивающие режим благоприятствования в осуществлении своих целей. Интересы ассоциации считаются существенными, известными и не противоположными интересам ее членов, а деятельность ассоциации осуществляется в рамках определенных ограничений.

Недостатком данного подхода является недостаточное внимание, уделенное практической оценке интересов членов бизнес-ассоциации и высокая степень абстрагирования от экономической сущности отношений между субъектами бизнеса, что существенно снижает применимость подхода на практике. Также, основной формой взаимодействия предполагается оказание ассоциацией услуг своим членам за плату, но непосредственная сущность этих услуг и методы их формирования не рассматривались. В основе рассматриваемого подхода лежит концепция наращивания стратегического потенциала, которая предполагает, что каждое принимаемое решение относительно вида и характера деятельности ассоциации должно быть направлено на усиление стратегического потенциала системы. При этом является сомнительным предположение о заинтересованности участников взаимодействия, как членов, так и самой ассоциации в общем потенциале, так как в действительности каждому экономическому субъекту свойственно удовлетворение своих конкретных целей, а вовсе не наращивание общего потенциала системы.

Интерес представляют исследования Чижикова Г. Д. [3, 4], в частности, модель консолидации стратегических целей субъектов бизнес-ассоциации, а также модель стратегии развития международной бизнес-ассоциации и динамическая модель стратегии бизнес-ассоциации в составе международной бизнес-коалиции. Эти модели базируются на предположении, что деятельность экономических субъектов или стратегических бизнес-единиц, протекает в рамках ограничений, диктуемых государством, в условиях нестабильности внешней и внутренней среды, которые порождают затруднения и конфликты при осуществлении субъектами своих функций. На этом фоне возникают проблемы, вначале тактического характера, а затем приобретающие регулярный характер, которые заставляют экономических субъектов искать пути к сотрудничеству для решения задачи защиты своих прав, целей, экономической безопасности и других задач, обеспечивающих нормальное функционирование предприятий и организаций в условиях динамического окружения и развития самих субъектов бизнеса. Действие указанной тенденции приобретает массовый характер, порождая необходимость создания специальных негосударственных организаций типа консалтинговых фирм, ассоциаций и других самоуправляющихся объединений.

Недостатком предложенных моделей является затруднительность оценки ряда показателей и коэффициентов, являющихся ключевыми для практического применения моделей, в частности, таких как коэффициент, определяющий уровень заинтересованности бизнес-ассоциации в увеличении своего дохода для улучшения качества обслуживания ее членов, коэффициент, характеризующий отдачу от деятельности бизнес-ассоциации для предприятия и т. п.

Кроме того, применение в качестве характеристики динамики бизнес-ассоциации и ее членов функций прироста доходов является некорректным с точки зрения разнообразия целеполагания экономических субъектов. Также недостаточное внимание в работах Чижикова Г. Д. уделено микроуровню взаимодействия экономических субъектов и торгово-промышленной палаты, в частности, методам оценки эффективности движения информационных и ресурсных потоков.

Ряд аспектов взаимодействия экономических субъектов и торгово-промышленной палаты, в частности особенности международного маркетинга в работе ТПП, были рассмотрены в работах Пшонки О. Г. [5, 6]. Предложенный в них методический подход к формированию системы показателей эффективности комплекса международного маркетинга в деятельности торгово-промышленных палат, основан на интеграции как количественных, так и качественных результатов проведенных мероприятий членами палат.

Однако, полученные в данных работах результаты ориентированы, прежде всего, на формирование международных связей, в то время, как в условиях мирового кризиса для

украинских предприятий (в частности, для ведущего кластера – металлургии) большее значение имеет формирование региональных бизнес-ассоциаций. Также, в работах [5, 6] практически отсутствует оценка качества взаимодействия.

Большая часть работ, посвященных взаимодействию экономических субъектов, такие, как [8, 10–12], рассматривают взаимодействие субъектов напрямую, игнорируя тот факт, что установление связей является очень сложной задачей, требующей наличия специальной структуры. Большинство предприятий не имеют достаточного опыта информационного взаимодействия и не могут позволить себе затраты на создание специального отдела.

Оптимальной структурой для координации взаимодействия экономических субъектов является бизнес-ассоциация в виде торгово-промышленной палаты. Прежде всего, следует отметить двойственную сущность понятия торгово-промышленная палата. С одной стороны, это бизнес-ассоциация, то есть, согласно, негосударственная неприбыльная самоуправляющаяся организация, объединяющая юридических лиц, которые созданы и действуют в соответствии с законодательством Украины, и граждан Украины, зарегистрированных в качестве предпринимателей. С другой стороны, торгово-промышленная палата отвечает по своим обязательствам всеми принадлежащими ей средствами и имуществом и не отвечает по обязательствам своих членов, так же как члены торгово-промышленной палаты не отвечают по ее обязательствам. Кроме того, торгово-промышленная палата имеет свой расчетный счет, печать, имущество, штатных работников. Поэтому следует различать торгово-промышленную палату как ассоциацию ее членов и как отдельное юридическое лицо, осуществляющее координацию между этими членами. В дальнейшем понятие торгово-промышленная палата будет употребляться в смысле юридического лица, координирующего взаимодействие экономических субъектов, а под бизнес-ассоциацией будет иметься в виду множество членов торгово-промышленной палаты.

Предпосылками для образования бизнес-ассоциаций является наличие следующих факторов:

- достижение критического количества предприятий в том или ином кластере экономики;
- наличие между предприятиями различного рода взаимосвязей, возникающих при решении общих задач;
- исчерпание возможностей дальнейшего экстенсивного развития ввиду нехватки материальных, информационных и финансовых ресурсов, что ведет к необходимости использования менее затратных способов функционирования;
- наличие у предприятий – потенциальных участников бизнес-ассоциации вариантов более эффективного использования материальных, производственных, финансовых, информационных и прочих ресурсов при условии вовлечения в его хозяйственную деятельность дополнительных участников;
- наличие неблагоприятных факторов и возмущающих воздействий внешнего окружения;
- отсутствия должной поддержки от органов государственного регулирования.

Эффект от взаимодействия экономических субъектов является синергетическим, но он не является эквивалентом объединения, так как экономические субъекты в рассматриваемых бизнес-ассоциациях сохраняют свою частичную независимость и самостоятельность. При этом не возникает снижения затрат на управление и т. п., так как управленческий аппарат всех членов сохраняется неизменным. Однако возникает эффект от роста масштабов производства и снижения сбытовых и маркетинговых затрат.

Взаимодействие экономических субъектов должно рассматриваться как социально-экономическая система, в которой оптимум достигается в результате согласования интересов государства (в лице торгово-промышленной палаты, выражающей интересы экономического

сообщества как единой системы) и отдельных хозяйственных подсистем. Причем такое согласование достигается посредством хозяйственного механизма, в частности с помощью соответствующих экономических стимулов. Следовательно, механизм координации представляет собой систему моделей и методов, объединяющие модели отдельных экономических субъектов, а также некоторые координирующие средства (общие технологические и ресурсные ограничения, правила балансирования взаимоотношений между подсистемами и др.).

ВЫВОДЫ

Методический подход к координации взаимодействий экономических субъектов должен соответствовать следующим принципам:

- региональных особенностей, т. е. учитывать особенности регионов, в которых осуществляется большая часть деятельности экономических субъектов;
- потоковой инфраструктуры, т. е. включать в себя модели контроля и оценки взаимосвязей между экономическими субъектами, которые заключаются в движении информационных и ресурсных потоков, а также включать методы планирования информационных и ресурсных потоков;
- целеполагания, т. е. учитывать разнообразие целей членов бизнес-ассоциации и иметь методы для согласования целей и мероприятий по их достижению.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ануфриев М. Ю. Концептуальная модель сотрудничества субъекта регионального бизнеса с ассоциацией / М. Ю. Ануфриев // *Экономическая кибернетика*. – 2000. – № 3–4. – С. 86–88.
2. Ануфриев М. Ю. Моделирование взаимосвязей в среде субъектов регионального бизнеса и их ассоциаций / Общ. ред. и пред. д-ра экон. наук проф. Ю. Г. Лысенко. – *Модели управления в рыночной экономике* : сб. науч. тр. – Донецк : ДонНУ, 2000. – Спец. вып. – С. 65–71.
3. Чижиков Г. Д. Национальные бизнес-ассоциации в условиях интеграции экономики в мировое хозяйство / Г. Д. Чижиков. – Донецк : Норд-Пресс, 2006. – 284 с.
4. Чижиков Г. Д. Формирование инновационной модели сотрудничества Донецкой торгово-промышленной палаты и бизнес-среды / Г. Д. Чижиков, Е. А. Политик. – *Донецкий регион : инновационный промышленный и интеллектуальный потенциал*. – Киев – Харьков – Донецк : НАН Украины, Институт Экономико-правовых исследований, ДРО АТНУ, 2002. – С. 79–89.
5. Пионка О. Г. Роль торгово-промышленных палат в системе международной экономики / О. Г. Пионка // *Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций : региональный аспект*. – Донецк : ДонНУ. – 2001. – Ч. 1. – С. 110–112.
6. Пионка О. Г. Основные принципы построения бизнес-процессов по оказанию услуг в Донецкой ТПП / О. Г. Пионка, Н. Л. Кутепов // *Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций : региональный аспект*. – Донецк : ДонНУ. – 2002. – Ч. 1. – С. 285–288.
7. Горняк І. Л. Торгово-промислові палати України : проблема вибору моделі / І. Л. Горняк // *Вісник Львівського університету*. – Львів : Львівський національний університет ім. Івана Франка. – 2000. – № 2. – С. 477–482. – (Серія : «Міжнародні відносини»).
8. Журавка А. В. Моделирование конкурентно-кооперационных взаимодействий / А. В. Журавка // *Бизнес Информ*. – Х., 2002. – № 1–2. – С. 49–51. – (Серія : «Социально-экономические системы»).
9. Колісник М. К. Організація управління ПФГ в системі регулювання економіки / М. К. Колісник // *Менеджмент та підприємництво в Україні : етапи становлення та проблеми розвитку* : збірник науково-прикладних праць № 6 : *Вісник ДУ «Львівська політехніка»* : Львів. – 1999. – № 369. – С. 194–198.
10. Кравченко В. Н. Коммуникационные взаимодействия предприятий в адаптивных цепях поставок / В. Н. Кравченко, В. Н. Тимохин // *Новое в экономической кибернетике* : сб. науч. ст. : моделирование коммуникационных процессов в маркетинге. – Донецк : ДонНУ, 2002. – № 3. – С. 97–110.
11. Лепак Р. І. Оптимальна модель взаємовідносин філійної мережі та головного банку як фактор мінімізації ризиків у системі відносин «банк-клієнт» / Р. І. Лепак // *Вісник Львів. комерц. акад.* – Львів : ЛКА, 2002. – С. 246–251. – (Серія : «Економічна» ; вип. 12).
12. Управление маркетинговым потенциалом предприятия : монография / Под общ. ред. проф. Ю. Г. Лысенко, проф. Н. Г. Гузя. – Донецк : ООО «Юго-Восток, Лтд», 2005. – 352 с.

УДК 331.108

Гитис Т. П.

ИССЛЕДОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Конкурентоспособность является одним из основных критериев, характеризующих эффективность деятельности предприятий в современных экономических условиях. Решающим фактором обеспечения конкурентоспособности предприятия является профессиональное развитие его персонала.

Управление развитием персонала способствует [1]:

- эффективному использованию трудового потенциала работников;
- повышению социальной и профессиональной мобильности работников;
- профилактики массовой безработицы;
- повышению уровня конкурентоспособности работников на рынке труда;
- повышению общего интеллектуального уровня работника, расширению его эрудиции и круга общения. В результате улучшается морально-психологический климат в структурных подразделениях организации, повышается мотивация работников к труду, их верность целям и стратегическим задачам компании, обеспечивается последовательность в управлении, а также снижается текучесть кадров.

В настоящее время в Украине наблюдается снижение уровня профессионального развития персонала предприятий. Об этом свидетельствуют следующие данные: подготовка кадров на производстве в структуре штатных работников в 2006 г. составляла лишь 2,6 % против 2,3 % в 2002 г., то есть увеличилась за четыре года лишь на 0,3 процента, а повышение квалификации составляло 8,6 % против 8,0 % соответственно [2]. Таким образом, при существующих объёмах обучения (8,6 % учетной численности штатных работников) каждый работник в среднем имеет возможность повысить свою квалификацию только 1 раз в 12 лет [3]. В странах с развитой рыночной экономикой периодичность повышения квалификации составляет один раз в 3–5 лет и является одним из решающих условий выживания предприятий в конкурентной борьбе. Показательным в данном аспекте является опыт США, где в нерабочее время обучаются от 26 до 43 % работников в зависимости от квалификационного уровня [1].

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод о неэффективном функционировании системы профессионального развития персонала на предприятиях Украины.

Оценка персонала – это один из основных элементов процесса управления профессиональным развитием персонала, поскольку, с одной стороны, она является основанием для принятия управленческих решений, связанных с вопросами профессионального развития работников, а с другой стороны – это действенный инструмент мотивации персонала, в том числе к повышению квалификации, профессионального мастерства.

Цель работы – рассмотреть современные подходы к оценке персонала и определить основные направления её формирования, стимулирующие профессиональное развитие работников.

В настоящее время на предприятиях Украины основной и наиболее распространённой формой оценки персонала, в том числе и его профессионального развития, является аттестация.

Профессор Кибанова А. Я. рассматривает аттестацию как комплексную оценку персонала, определяемую по результатам его деятельности и соответствия деловых и личностных качеств требованиям рабочего места [4]. Профессор Базаров Т. Ю. определяет аттестацию персонала как кадровое мероприятие, призванное оценить соответствие уровня труда,

качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности. При этом он подчёркивает, что главное назначение аттестации – не контроль исполнения (хотя это тоже очень важно), а выявление резервов повышения уровня отдачи работника [5]. Профессор Савченко В. А. предлагает более развёрнутое определение: «аттестация персонала – это формализованная оценка кадров, проводимая в определённое время, в установленной форме, по специально разработанной процедуре, по результатам которой принимаются решения о профессионально-квалификационном продвижении работников, зачислении их в резерв на руководящие должности, профессиональном обучении или увольнении работников» [1].

На практике наиболее распространённым видом оценки является очередная итоговая аттестация, по результатам которой относительно каждого работника, проходившего аттестацию, принимается одно из решений [6]:

1. Соответствует занимаемой должности.
2. Соответствует занимаемой должности с учётом определённых условий (например, отмечается необходимость повысить квалификацию, пройти стажировку и т. д.).
3. Не соответствует занимаемой должности.

В качестве преимуществ аттестации, как формы оценки персонала, можно выделить следующее:

1. Позволяет комплексно оценить работника и результаты его трудовой деятельности.
2. Является информационной поддержкой принятия управленческих решений по вопросам повышения, перевода, понижения в должности или увольнения работников.
3. Мотивирует работников к качественному выполнению должностных обязанностей (по результатам аттестации возможно материальное вознаграждение, повышение в должности и т. д.).

Одним из основных недостатков аттестации персонала является субъективизм и формализм [1].

В работах [1, 7, 8] авторы в качестве одной из основных причин субъективной оценки работника выделяют некомпетентность лица, проводящего оценку. Примерами субъективной оценки могут быть следующие варианты:

1. «Эффект ореола», являющийся одной из основных проблем большинства систем оценок. Он возникает в том случае, если производящее оценку лицо оценивает человека на основе общего – положительного или отрицательного впечатления.

2. Чрезмерная снисходительность. Причиной снисходительности чаще всего является нежелание оценщика испортить отношения с оцениваемым.

3. Чрезмерная требовательность (суровость). Причинами чрезмерной требовательности (суровости) является стремление оценщика повысить собственный авторитет либо конфликт с оцениваемым.

4. Тенденция к усреднению оценок. Многие лица, производящие оценку избегают ставить высокие или низкие оценки.

5. Проекция – приписывание оцениваемому лицу мыслей, взглядов, поведения того, кто оценивает.

6. Отголосок – перенесение успехов (недостатков) оцениваемого в прошлом на ситуацию, в которой осуществляется оценка и, соответственно, выставление ему завышенных (заниженных) оценок.

7. Эффект иерархии предполагает выставление завышенных оценок лицам, имеющим перспективы служебного роста.

8. Оценка «с первого взгляда» – элемент субъективной оценки, основанной на убеждении, что только первое впечатление – правильное. Такой подход приводит к тому, что на протяжении длительного периода руководитель оценивает работников «с первого взгляда», но это далеко не всегда правильно.

9. Предубеждения к работникам со стажем. Исследования часто фиксируют такой, например, феномен: чем больше работник работает на одном месте, тем ниже оказывается его оценка. Причиной является ожидание, что со временем работник должен выполнять работу лучше. И если этого не случается, то оценка снижается.

В работе [1] автор считает, что вероятность субъективной оценки работника возрастает в ситуациях, когда в качестве оценщика выступает его непосредственный руководитель.

В соответствии с действующими в Украине нормативно-правовыми актами аттестационная комиссия формируется из руководителей структурных подразделений, квалифицированных специалистов, имеющих высокий профессиональный уровень, а также представителя выборного органа первичной профсоюзной организации, а в случае ее отсутствия – представителя, свободно избранного трудовым коллективом, а так же, если необходимо, независимых экспертов (научных работников, психологов, других специалистов) [6].

Оценка работника аттестационной комиссией (экспертами) исключает предвзятость, возможную при проведении оценки непосредственным руководителем. Считается, что данная оценка, выносимая коллегиально, является более объективной и позволяет исключить предвзятое отношение непосредственного руководителя.

Однако не менее очевидны и недостатки аттестации в комиссии:

- трудоёмкость процедуры оценки;
- потеря руководителем части ответственности за своих сотрудников.

В целом повышенная объективность оценки работника комиссией возможна в ситуациях явного субъективизма и предвзятого отношения руководителя. Однако непосредственный руководитель лучше информирован о работе оцениваемого сотрудника, и поэтому его мнение необходимо учитывать в процессе аттестации. В большинстве случаев авторитетный руководитель всегда найдёт аргументы, чтобы убедить остальных членов аттестационной комиссии в справедливости своей позиции. Таким образом, в данном случае проблема объективности оценки персонала является нерешённой.

Кроме проблемы объективности существенным недостатком аттестации является сам подход к оценке работника, предполагающий определение степени его соответствия требованиям занимаемой должности и не позволяющий в полной мере оценить способность к профессиональному развитию, освоению новых профессий и навыков, т. е. потенциал работника. В работе [9] также отмечается, что понятие должности как постоянного, узкоспециализированного места работы устаревает вместе с представлением об организации как неразрывной иерархии должностей. Сегодня от сотрудников требуется не только тщательное выполнение должностных функций, но и способность делать то, что не предусмотрено должностной инструкцией, однако необходимо организации в данный момент. При этом особое значение приобретает наличие у работников разносторонних профессиональных навыков и способности развивать и приобретать новые.

Таким образом, аттестация как форма оценки персонала имеет ряд серьезных проблем и уже не может объективно и компетентно определить уровень профессионального развития того или иного работника.

Интеграция украинской экономики в мировой глобальный рынок, вступление Украины во Всемирную торговую организацию (ВТО) способствует развитию новой системы оценки персонала – сертификации.

Сертификация (оценка соответствия) персонала является официальным подтверждением компетентности (квалификации, теоретической и практической подготовки) отмеченного лица в конкретном виде деятельности. Внедрение процедуры сертификации персонала обусловлено необходимостью обеспечения качества и конкурентоспособности, выпускаемой продукции, соответствие её международным стандартам. Так, в национальном стандарте ДСТУ ISO 9001–2001 в разделе «Управления ресурсами» отмечено: «Персонал, вовлеченный

в работы, которые влияют на качество продукции, должен быть компетентным, то есть иметь надлежащее образование, профессиональную подготовку, квалификацию и опыт. Организация должна определить необходимый уровень компетентности для персонала, вовлеченного в работы, которые влияют на качество продукции». В пределах этих требований персонал отождествляется в правах с основным капиталом и расходы на него трактуются как долгосрочные инвестиции; кадровое планирование переплетается с производственным, и сотрудники становятся объектом корпоративной стратегии [10].

В работе [1] выделены основные цели сертификации персонала:

1. Создание благоприятных условий для успешной деятельности предприятия, учреждения и организации на внутреннем и внешнем рынке, а также для участия в международном экономическом и научно-техническом сотрудничестве и международной торговле за счет выпуска конкурентоспособной продукции или предоставления качественных услуг на основе высокой квалификации персонала.

2. Защита потребителя от недобросовестности производителя товаров или услуг.

3. Контроль безопасности продукции для окружающей среды, жизни, здоровья и имущества граждан.

В контексте вышеизложенных целей, можно выделить ряд преимуществ для предприятий, прошедших процедуру сертификации персонала:

– повышение имиджа и общей конкурентоспособности предприятия, как на украинском, так и международном рынках;

– возможность участия в международных тендерах и проектах;

– объективная оценка уровня профессионального развития персонала предприятия;

– стимулирование работников к профессиональному развитию.

Процедура сертификации предоставляет так же ряд преимуществ и для работников предприятия:

– документально оформленное подтверждение независимой организацией своей квалификации и профессионализма на текущий момент времени;

– подтверждение качества и надежности результатов профессиональной деятельности работника;

– возможность карьерного роста;

– основание для повышения заработной платы или других форм материального поощрения;

– обеспечение психологического комфорта и уверенности в собственных возможностях;

– повышение конкурентоспособности работника на рынке труда.

Таким образом, внедрение системы сертификации персонала является одной из основных задач обеспечения конкурентоспособности, эффективного функционирования предприятий в современных экономических условиях.

Решение данной задачи является актуальным вопросом для экономики Украины, поскольку на Мировом экономическом форуме в Давосе (январь 2007 года) Украине по уровню конкурентоспособности было определено 86 место среди 104 стран. Здесь также отмечалось, что почти 80 % продукции Украины не отвечает международным стандартам качества [11].

Необходимо отметить, что комплексное повышение качества изделия охватывает весьма широкий круг мероприятий – от разработки технического задания и проектирования объекта производства до его сборки и испытания, отладки и внедрения в производство. На этом большом и сложном пути создания и совершенствования продукции машиностроения значительное место занимает обработка деталей, качество которых зависит не только от прогрессивности применяемых технологических процессов, их механизации и автоматизации, используемого оборудования и инструмента, организации производства, условий труда

и многих других технико-экономических факторов, но и в значительной мере от уровня мастерства рабочих-исполнителей и степени соблюдения ими технологической дисциплины, от их творческого отношения к труду [12].

В настоящее время в Украине процедура и порядок проведения сертификации регламентированы для руководителей, профессионалов, специалистов, менеджеров и служащих. Это свидетельствует о недооценке роли рабочих (станочников) в обеспечении конкурентоспособности и качества изготавливаемой продукции.

ВИВОДИ

Таким образом, необходимо подчеркнуть, что современные экономические условия хозяйствования предъявляют повышенные требования к уровню профессионального развития персонала и, в особенности, рабочих (станочников). Действенным механизмом обеспечения роста профессионализма и компетенции рабочих является их сертификация, предоставляющая ряд конкурентных преимуществ, как для предприятия, так и для самого работника. Внедрение данной процедуры позволит не только обеспечить производственный процесс высококвалифицированными кадрами, но и повысить статус рабочих профессий на рынке труда.

При этом особое внимание необходимо уделить развитию методической базы оценки профессионального развития рабочих:

1. Обеспечение объективности, точности и достоверности процедуры оценки.
2. Установление единого подхода к оценке, что позволит создать условия для взаимного признания её результатов как украинскими, так и зарубежными предприятиями.

ЛИТЕРАТУРА

1. Савченко В. А. *Управління розвитком персоналу : [навч. посібник] / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.*
2. Савченко В. *Створення системи інформаційно-методичного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві / В. Савченко, О. Кузнєцова, М. Дрозач // Україна : аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 29–36.*
3. *Професійне навчання кадрів Донецької області у 2006 році : економічна доповідь / Головне управління статистики у Донецькій області. – Донецьк, 2007. – 36 с.*
4. Кибанов А. Я. *Основы управления персоналом : [учебник] / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 304 с.*
5. Базаров Т. Ю. *Управление персоналом : [учебник для вузов] / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.*
6. Рожнов В. *Атестація персоналу / В. Рожнов // Справочник кадровика. – 2005. – № 1. – С. 41–45.*
7. Хміль Ф. І. *Управління персоналом : [підручник для студентів вищих навчальних закладів] / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.*
8. Цыпкин Ю. А. *Управление персоналом : [учеб. пособие для вузов] / Ю. А. Цыпкин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 446 с.*
9. Шекшня С. В. *Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета / С. В. Шекшня, Н. Н. Ермошкин. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 336 с.*
10. Мухаровський М. *Персонал – новий об'єкт підтвердження відповідності / М. Мухаровський, О. Глухова // Персонал. – 2005. – № 11. – С. 84–88.*
11. Артемова В. Я. *Социокультурные аспекты развития человеческого потенциала : Украина в мировом контексте [Электронный ресурс] / В. Я. Артемова // Проблемы и перспективы инновационного развития экономики : тезисы докл. междунар. науч.-практ. конф, 15–19 сент. 2008 г. – Скардовск, 2008. – Режим доступа : www.incon-conference.org.ua/download/files/Artemova_dok.pdf.*
12. Шихельман Г. Л. *Рабочему о качестве металлообработки / Г. Л. Шихельман. – М. : Машиностроение, 1980. – 152 с.*

УДК 658.3:339.137

Гриневич Л. В., Зірко О. В.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток ринкових відносин в Україні потребує формування нових підходів до вирішення проблеми більш повного використання людського фактору шляхом підвищення активності діяльності працівників, створення дієвих мотивів і стимулів у механізмі господарювання. Останнім часом увагу науковців і практиків економістів привернули до себе нетрадиційні способи активізації трудової діяльності людини, які враховують відношення до власності, аспекти теорії і практики управління, що ґрунтуються на дослідженні не лише освітнього простору та потенціалу, але й урахування економіко-психологічних складових, інноваційного оновлення виробництва, конкуренції [2, 5, 6]. В таких умовах саме підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу дозволить досягнути стратегічної мети підприємства – підвищити рівень його конкурентоспроможності в умовах обмеження фінансових і організаційних ресурсів, що є досить актуальним завданням на сучасному етапі розвитку держави.

Метою роботи є проведення теоретичного узагальнення літературних джерел щодо визначення поняття конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Розвиток інноваційних процесів в Україні відображає загальний стан економіки. Основний зміст цих перетворень пов'язаний з усвідомленням того, що конкурентоспроможність персоналу є основним чинником науково-технічних нововведень, вирішальною умовою виживання і зростання більшості підприємств. Слід визнати, що вона є єдиним стабільним чинником ефективності сучасної організації.

Проблемами дослідження конкурентоспроможності персоналу займалися серед вітчизняних науковців Д. Богиня, О. Грішнова, В. Коломієць, С. Хамініч, В. Савченко, серед іноземних – В. Буланов, Н. Волков, Н. Волгин, А. Жуков, Р. Капелюшников, А. Кибанов, И. Кокорев, Р. Колосова, Е. Комаров, В. Ломакин, Л. Миляева, Л. Никулин, Ю. Одегов, Г. Руденко, В. Рябушкин, С. Сотникова, Л. Семеркова, В. Томилов, С. Шекшни, П. Шлендер, Р. Фатхутдинов.

Такі автори, як Грішнова О. А. та Богиня Д. П. розглядають не саму конкурентоспроможність персоналу, а конкурентоспроможність робочої сили, під якою розуміють сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців, яка має певні якісні і кількісні характеристики [5].

Коломієць В. М. під конкурентоспроможність персоналу розуміє відповідний рівень кваліфікації та професійних навичок, їх раціональне використання для підвищення рівня продуктивності праці з метою збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва [4].

Хамініч С. Ю. вважає, що конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей і особливостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу [2].

Савченко В. А. говорить про те, що конкурентоспроможність персоналу організації визначається не тільки відповідністю психофізіологічних та соціально-психологічних особливостей людини вимогам робочого місця чи посади, рівнем її освітньої або професійної підготовки, стажем роботи, а й ступенем задоволеності працівника своєю працею [5].

Роботи Буланова В. С., Волгина Н. А., Жукова А. Л., Капелюшникова Р. И., Кибанова А. Я., Кокорева И. А., Колосової Р. П., Ломакина В. К., Никуліна Л. Ф., Одегова Ю. Г.,

Руденко Г. Г., Рябушкіна В. А., Шекшни С. В., Шлендера П. Е. було присвячено вивченню розвитку людських ресурсів, проблемам якості робочої сили, концепціям розуміння ролі персоналу в організації і підвищенню якості людського капіталу, рівня компетентності персоналу [1].

Волкова Н. В., Комаров Е. И., Миляєва Л. Г., Одегов Ю. Г., Сотникова С. И., Семеркова Л. Н., Томилов В. В., Фатхутдинова Р. А. присвятили свої праці вирішенню проблеми конкурентоспроможності людини на ринку праці, аналізу чинників, що впливають на зміну рівня конкурентоспроможності, підходам до перетворення і управління конкурентоспроможністю працівника [1].

Таким чином, аналіз трактувань конкурентоспроможності людини як суб'єкта економічного життя, що використовуються у вітчизняній та закордонній літературі дозволив визначити виділити дві концептуальні схеми, які відображають різні точки зору на об'єкт конкурентоспроможності на ринку праці, форми його організації.

Представники першої концептуальної схеми, констатуючи початок конкурентоспроможності на ринку праці розглядають об'єкт, що є субстанцією конкурентних переваг на ринку праці, тобто робочу силу, трудовий потенціал, управлінський потенціал, людський капітал і тому подібне. Вони розглядають конкурентоспроможність на ринку праці як специфічний вид товарної конкурентоспроможності, першоосновою конкурентних переваг якої на ринку праці є споживча вартість товару, що реалізовується, його якісна визначеність. Таким чином, представники першої концептуальної схеми, ототожнюючи конкурентоспроможність персоналу з якістю робочої сили (кваліфікація, профіль підготовки, вік, пів і тому подібне), зіставляють деякі інтегральні характеристики для різних конкуруючих робочих сил [6].

Якісні характеристики робочої сили багато в чому обумовлено потребами її носія, а не формується в тій мірі, в якій це необхідно для функціонування підприємства, економіки в цілому. У зв'язку з цим правомірно говорити про якість праці, тобто про міру відповідності характеристик трудовій діяльності працівників вимогам, що пред'являються з боку роботи.

Специфіку конкурентоспроможності на ринку праці, її конкретно-видовий зміст представники другої концептуальної схеми визначають – механізмом приведення конкурентних переваг робочої сили (здібності до праці) у функціонуючий стан. З цих позицій, конкурентоспроможність на ринку праці жорстко пов'язана [6]:

- з робочою силою як такою і значною мірою зводиться до її якісних характеристик;
- з соціально-економічними і виробничо-технічними умовами, при яких відбувається максимально ефективно використання здібностей працівника до даної праці;
- з динамічним узгодженням потреб працівника і працедавця, яке відбувається не в шкоду організму і інтересам особистості працівника, організаційним цілям;
- з мінімізацією сукупних витрат протягом періоду трудової активності працівника.

Отже, конкурентоспроможність на ринку праці представниками другої концептуальної схеми представляється у організаційно-економічній формі споживаного (використовуваного) товару робоча сила, її якісному визначенні, завдяки чому дана конкурентоспроможність отримує своє конкретне найменування: «конкурентоспроможність трудових ресурсів», «конкурентоспроможність персоналу», «конкурентоспроможність працівника».

Під конкурентоспроможністю працівника (персоналу) слід розуміти властивість людського капіталу, що характеризує ступінь задоволення ринкової потреби в праці. На думку авторів – це визначення найбільш повно відображає зміст цього терміну тобто з ним можна погодитись.

У цьому визначенні наведено чотири концептуальні моменти, які характеризують суть конкурентоспроможності на ринку праці [6, 7]:

- потреба в робочій силі у найзагальнішому вигляді визначається потребою працедавців в праці, необхідністю задоволення ринкової потреби в товарах і послугах;

- категорія «людський капітал» виражає відношення по активізації економічного ресурсу праця з метою отримання доходу, прибутку;
- відповідність обсягу і структури людського капіталу працівника видам і складності виконуваної ним праці, встановлюється при обміні і використанні робочої сили;
- інвестиції в людський капітал здійснюють довгостроковий ефект на виробничо-комерційний процес і їх віддача розподіляється на той час, доки співробітник зайнятий виконанням доцільної діяльності.

Таким чином, відмінності в ступені ринкової потреби в тій або іншій якості праці обумовлюють відповідні види конкурентоспроможності персоналу (працівника) [6, 7]: стійка, тимчасова (напівстійка), нестійка.

Залежно від рівня унікальності споживної вартості товару на ринку праці (якість робочої сили) конкурентоспроможність персоналу (працівника) може бути трьох видів [6, 7]: ексклюзивна, альтернативна, селективна.

Ексклюзивна конкурентоспроможність персоналу (працівника) припускає, пріоритетний розвиток особового потенціалу персоналу (працівника), який найбільшою мірою відповідає вищому рівню якості праці і тим самим забезпечує найбільшу вигоду. Працедавець орієнтований на найом висококваліфікованої і вузькоспеціалізованої робочої сили, згоден на додаткові витрати і зусилля по її залученню і створенню умов для її ефективного використання. Погоджуючись на високу ціну робочої сили, власник капіталу зацікавлений в тому, щоб підвищувати ефективність управління і продуктивність шляхом застосування наукоємких технологій з метою компенсації високих витрат на робочу силу. Зростаюча якість робочої сили тим самим забезпечує найбільшу вигоду, як працівникові, персоналу, так і організації, суспільству в цілому.

Альтернативна (диверсифікаційна) конкурентоспроможність персоналу (працівника) – це якість робочої сили, яка широко доступна і пропонується по низьким цінам. В основі цієї конкурентоспроможності лежить багатопрофільна підготовка персоналу (працівника) з орієнтацією на полівалентну кваліфікацію, тобто комплекс знань, умінь, навичок виконання робіт, що відносяться до різних професій. Як правило, це робоча сила масового попиту, що не має особливих трудових навичок (тобто без тривалої спеціальної підготовки) і здатна виконувати прості дії, що повторюються, які легко запам'ятати. Основними характеристиками даної конкурентоспроможності є достатньо висока адаптованість персоналу (працівника) до умов невизначеності економічної кон'юнктури, нестабільність зайнятості в часі, низька ціна робочої сили.

Селективна конкурентоспроможність персоналу (працівника) займає проміжне положення між двома названими вище видами конкурентоспроможності. Даний вид конкурентоспроможності орієнтовано на такого роботодавця, який пропонує роботу, що вимагає нижчої кваліфікації, ніж та, якою володіє власник робочої сили. На споживчий вибір робочої сили здійснюють вплив бажання і переваги роботодавців. Прагнучи до трудового успіху, працівник і персонал в умовах конкуренції повинні знати інтереси і поведінку конкретних роботодавців, спонукальні чинники, якими керуються при укладенні трудового договору. І оскільки у кожного роботодавця свій індивідуальний критерій оцінки задоволення своєї потреби в праці, конкурентоспроможність набуває ще і яскраво вираженого індивідуального відтінку залежно від часу найму.

Для усвідомлення змісту конкурентоспроможності персоналу підприємства необхідно розглянути категорію споживчого вибору, яка впливає на формування основних її видів. Споживчий вибір робочої сили – це вибір, що максимізував функцію корисності поєднавши економічні ресурси в умовах їх обмеженості. При цьому для більшості роботодавців характерний ефект приєднання до більшості: наймач залежить від думки інших, і ця залежність пряма. Він наймає тих працівників, рівень і профіль підготовки яких йому звичні. Майже кожна нова якість робочої сили, якою б корисною вона не була, має бути йому «нав'язано».

Для певної частки роботодавців характерний так званий ефект сноба, тобто домінує прагнення виділитися з «натовпу» шляхом своєрідних форм і видів зайнятості і праці найманого персоналу. Залежність такого роду покупця від громадської думки зворотна для них характерний ефект Веблена. Отже, відмінності в характері споживчого попиту на робочу силу обумовлюють чотири види конкурентоспроможності [6, 7]:

- явна конкурентоспроможність персоналу (працівника) – характерна при постійному попиті на певну споживну вартість робочої сили (професію / спеціальність) і направлена на постійне збереження наявної якості робочої сили

- латентна конкурентоспроможність персоналу (працівника), пов'язана з неявним (прихованим) попитом на таку якість робочої сили, яка чітко відрізняється від вже споживаної у виробничо-комерційній діяльності і відкриває можливості для повнішого задоволення бажань і переваг працедавця;

- демонстраційна конкурентоспроможність персоналу (працівника) обумовлена претензійним і ірраціональним попитом на конкретну якість робочої сили для формування;

- перспективна конкурентоспроможність персоналу (працівника) пов'язана із зростаючим попитом на якість робочої сили, що обумовлена стратегічними змінами економічних, технічних, організаційних, соціально-демографічних і ін. умов.

Залежно від характеру мобільності робочої сили можна виділити наступні форми і види конкурентоспроможності працівника (персоналу): внутрішньоорганізаційна і зовнішня [1, 5, 6].

Внутрішньоорганізаційна конкурентоспроможність пов'язана з накопиченням людського капіталу у персоналу, яке розширює можливості підвищення ефективності праці за рахунок зміни праці як в межах власного робочого місця (шляхом збагачення змісту праці функціями і роботами, що відносяться до інших професій), так і за межами робочого місця. За її допомогою працедавець забезпечує комплектування штату співробітниками необхідного рівня кваліфікації відповідно до потреб виробничо-комерційної діяльності, підвищення задоволеності працею працівників, скорочення плинності, розвиток сучасних форм спільної діяльності, ефективне використання робочого часу, зростання продуктивності праці.

Зовнішня (міжорганізаційна) конкурентоспроможність виходить з того, що задоволення потреб ринку в різних товарах і послугах повинно в кожен момент відповідати структурі виробництва і зайнятості, або, навпаки, в кожен момент структура виробництва і зайнятості повинна відповідати потребі ринку в товарах і послугах. В ідеалі між ними повинна бути рівність. Але в реальному житті подібної рівності досягти важко, оскільки структурна перебудова в економіці займає немало часу і вимагає певних фінансових коштів і необхідною за якістю робочої сили. У такій економічній ситуації виграє той підприємець, який в умовах порушення попиту і пропозиції швидше зможе здійснити перебудову на своєму підприємстві, пристосуватися до попиту на ринку, отримати найбільший прибуток.

Внутрішня і зовнішня (міжорганізаційна) форми конкурентоспроможності залежно від предмету конкурентоспроможності можуть бути трьох видів [1, 5, 6]: внутрішньопрофесійна, міжпрофесійна і фізична.

Внутрішньопрофесійна форма конкурентоспроможності передбачає орієнтацію роботодавця на формування монофункціональної кваліфікованої робочої сили і її безперервне вдосконалення. В умовах, коли пропозиція робочої сили вище за попит на неї, даний вид конкурентоспроможності набуває особливої актуальності. Як роботодавці, так і наймані робітники виграють від розширення інвестицій в людський капітал. Перші виграють від можливості підвищити кваліфікацію своїх працівників, що взаємодіють з фізичним капіталом, а другі, як від перспектив службового росту і підвищення доходів від трудової діяльності, так і від розширення своїх можливостей на ринку, що забезпечуються професійною освітою.

У основі міжпрофесійної форми конкурентоспроможності персоналу лежить його багатопрофільна підготовка з орієнтацією на полівалентну кваліфікацію, тобто комплекс знань,

умінь, навиків виконання робіт, що відносяться до різних професій. Практичне застосування даної форми корисне, коли для сегменту ринку праці працедавця характерні, по-перше, труднодефіцитна кон'юнктура (попит на робочу силу вищий за її пропозицію); по-друге, низька купівельна спроможність основної частини реальних і потенційних споживачів; по-третє, багатоступінчата, багатоканальна, інерційна, надмірно централізована мережа розподілу і перерозподілу робочої сили; по-четверте, висока мобільність робочої сили, тобто здатність найнятих робітників швидко адаптуватися до змінних умов виробництва, до зміни трудових функцій, місць додатку праці, готовність до підвищення кваліфікації і освоєння нової професії; по-п'яте, переважання середньо- і малокваліфікованої праці.

Фізична конкурентоспроможність персоналу визначає, по-перше, співвідношення числа робочих місць і чисельності найнятих робітників в часі, обумовлено різними величинами дійсних річних фондів часу працівника і одиниць устаткування. По-друге, залежністю потреби в робочій силі від життєвого циклу підприємства або організації регіону (тобто від таких етапів циклу, як становлення, функціональне зростання, контрольоване зростання, банкрутство), від їх організаційної стратегії розвитку (підприємницькою, динамічного зростання, прибутковості, ліквідаційної, круговороту). По-третє, особливістю природного руху трудових ресурсів регіону, пов'язаних головним чином з тривалістю їх трудової активності.

Отже, персонал в умовах сучасної ринкової економіки стає центральною фігурою соціально-економічного життя суспільства. Це політично і економічно вільні найняті робітники, діяльність яких спрямована на досягнення організаційних цілей шляхом якнайповнішої реалізації своїх переваг як суб'єкта економічного життя. Зростання конкурентоспроможності персоналу сприяє вивільненню інвестиційного і природного ресурсів, які можуть бути спрямовані на подальше задоволення ринкової потреби в товарах і послугах, а у результаті – на підвищення добробуту народу.

ВИСНОВКИ

Таким чином, визначення професійної придатності та розвиток компетенції персоналу є важливою складовою для реалізації організацією обраної стратегії управління, тобто створення сприятливих умов для розвитку загальних і професійних знань, умінь та практичних навичок, належної психологічної, моральної і економічної готовності персоналу до продуктивної праці, що дозволить забезпечити високий рівень конкурентоспроможності як самого персоналу, так і організації в цілому. В умовах нестабільного зовнішнього середовища і особливо ринку праці дослідження цього питання потребує подальшого розгляду.

ЛІТЕРАТУРА

1. Галузо Е. А. Развитие конкурентоспособности персонала строительных организаций : автореф. дис. канд. экон. наук : 08.00.05 ГОУ ВПО «Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова» / Е. А. Галузо. – М., 2008. – 30 с.
2. Жуковський М. О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М. О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 2. – С. 54–59.
3. Кір'ян В. А. Реформування системи підготовки і підвищення кваліфікації персоналу підприємства м. Києва як складова інноваційного розвитку промисловості / В. А. Кір'ян // Наука та інновації. – 2005. – № 6. – С. 34–47.
4. Коломієць В. М. Принципи визначення конкурентоспроможності персоналу підприємства / В. М. Коломієць // Економіка & держава. – 2006. – № 12. – С. 81–82.
5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
6. Сотникова С. И. Управление карьерой : учебное пособие / С. И. Сотникова. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 253 с.
7. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса : экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Издательско-книготорговый центр «Маркетинг». – 2002. – 892 с.

УДК 330.341.4

Гриньов А. В., Солодовнік О. О.

РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ЯК ШЛЯХ СТАБІЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ СВІТОВОЇ КРИЗИ

Однією з ключових тенденцій розвитку світової економіки останніх десятиліть є прискорення процесів глобалізації, що посилює взаємозалежність і взаємовплив національних економік. Спостереження подій сучасної світової кризи дає наукові підстави стверджувати, що руйнування національного суверенітету під тиском світового капіталу та транснаціональних управлінських структур, як один з можливих наслідків глобалізації, має не тільки теоретичний характер, а й виявляється реальністю. Суттєві зміни існуючих внутрішніх і зовнішніх зв'язків країни, деградація неконкурентоспроможних на світовому ринку виробництв, загострення соціальних проблем та інші негативні прояви кризи, що триває, вимагає адекватної і своєчасної адаптації усіх ринкових агентів до змін у глобальному середовищі, ефективним засобом якої є реструктуризація.

Проблемі забезпечення ефективності процесів реструктуризації присвячено велику кількість наукових досліджень. Закордонні вчені-економісти розглядають реструктуризацію як необхідний процес, що забезпечує підвищення конкурентоспроможності, ефективності функціонування, зростання ринкової вартості й інвестиційної привабливості підприємства. У зв'язку з цим вони, як правило, не виділяють реструктуризацію як самостійний науковий напрямок. В Україні пізнання реструктуризації як особливого економічного процесу нерозривно пов'язане із трансформацією економіки: визначенням послідовності й рівнів проведення реструктуризації (держава, регіон, підприємство), встановленням особливостей галузей, форм власності та структур господарюючих суб'єктів, дослідженням впливу зовнішнього середовища на стан підприємств. У напрямі вдосконалення процесів структурних змін на підприємствах в умовах трансформації економіки України здійснюються дослідження такими вітчизняними та російськими вченими-економістами, як С. В. Мочерний [1], О. І. Амоша, Е. А. Бельтюков, І. О. Бланк, Р. Боровецький [2], Б. В. Буркинський, В. М. Геєць, О. П. Градов, В. М. Гриньова, С. Б. Довбня, М. І. Долішній, М. О. Кизим, А. І. Ковальов, К. Ф. Ковальчук, Е. М. Коротков, І. І. Мазур, А. М. Поддєрьогін, В. С. Пономаренко [5], О. І. Пушкар, А. А. Садеков, О. О. Терещенко, В. Д. Шапіро та ін. Разом з тим, поза увагою дослідників залишаються теоретико-методологічні аспекти реструктуризації, як комплексу заходів, спрямованих на створення умов для протидії ринкового агента руйнівному впливу центробіжних сил, пов'язаних з глобалізацією. Якісно новий етап розвитку інтернаціоналізації господарського життя та посилення дестабілізуючого впливу світової кризи на економіку України актуалізують наукові дослідження у цьому напрямку.

Метою роботи є визначення й обґрунтування пріоритетних напрямів реструктуризації вітчизняних підприємств в умовах світової кризи, що сприятимуть стабілізації економіки України.

Реструктуризація є базовою категорією системних і комплексних перетворень на макро- мезо- та мікро- рівнях економіки. У найбільш узагальнюючому вигляді під реструктуризацією розуміється здійснення глибоких якісних та сутнісних структурних змін на різних рівнях та в усіх підсистемах економічної системи з метою підвищення ефективності її функціонування [1].

В Україні реструктуризація підприємств отримала практичне поширення у 90-х роках ХХ ст. як складова приватизаційних процесів, і довгий час ототожнювалася з реформуванням і реорганізацією окремих ланок економіки. Проблеми забезпечення виживання підприємств

у умовах трансформаційного спаду актуалізували розробку підходів до реструктуризації як методу антикризового менеджменту. Подальший розвиток цього явища привів до детального вивчення реструктуризації окремих функціональних областей діяльності підприємства (фінансової, технічної, організаційної) і розробки науково-обґрунтованих моделей управління процесом реструктуризації, основаних на динамічній складовій розвитку підприємства, у відповідності з розробленою стратегією його розвитку. У теперішній час реструктуризація розглядається як багатоаспектне поняття, що включає не тільки, зміни організаційної структури чи стилю управління підприємством, а й враховує глибинні процеси господарювання – роздержавлення, приватизацію, децентралізацію управління, структуру об'єднань, виробництво та збут продукції, менеджмент, маркетинг, модернізацію техніки та технології (інновації), конкуренцію тощо.

Наявність різноманітних наукових, методичних, законодавчих і нормативних джерел, у яких реструктуризація є базовою категорією системних і комплексних перетворень на макро- мезо- та мікрорівнях економіки, можна розглядати як свідчення про істотність ознак, що відтворюються даним поняттям, та обґрунтованість його застосування для подальшого пізнання економічних процесів, що відбивають функціонування й розвиток економічних систем різного рівня. Економічна практика підтверджує, що реструктуризація – ототожнена з потребою здійснення змін – становить беззаперечний імператив сучасної ринкової економіки і є обов'язковою умовою для функціонування і розвитку сучасних підприємств [2].

Дослідження робіт [3–6], дозволяє зробити такі теоретичні висновки щодо структурних змін, що відбуваються у процесі функціонування і розвитку підприємства, як виробничо-економічної системи.

По-перше, ефективність функціонування і розвитку підприємства, як виробничо-економічної системи, залежить від ступеня його пристосованості до зовнішнього оточення, що виявляється в його зв'язках із зовнішнім середовищем. Структура не є незмінним, інваріантним аспектом підприємства, її зміни властиві кожному етапу його життєвого циклу. У процесі функціонування підприємства відбувається циклічне відтворення постійної системи зв'язків і відносин, у процесі розвитку – утворюються якісно нові часові і просторові структури. Звичайно для успішної дії підприємству в умовах невизначеності під впливом зовнішнього середовища, що постійно змінюється необхідне перманентне коригування структури на основі субстратного, структурного і функціонального аналізу та синтезу.

По-друге, досягнення підприємством варіативної області інтегрального показника якості функціонування супроводжується кількісними, якісними та структурними змінами. Структурні зміни у системі відіграють причинну роль якісних та кількісних змін та можуть бути їх наслідком. Це обумовлює необхідність комплексного підходу до аналізу змін у процесі розробки і реалізації проектів розвитку підприємства, зокрема тих, що стосуються структурної перебудови підприємства.

По-третє, реструктуризація, як процес кардинальних, суттєвих змін структури підприємства: 1) забезпечує прогресивний розвиток підприємства шляхом створення умов для досягнення відносно стійкого стану, який характеризується спроможністю підприємства виконувати визначену функцію з якістю не менше допустимого рівня та чинити опір руйнівним силам внутрішнього і зовнішнього середовища; 2) передбачає: синтез нової структури, що обумовлює можливість отримання синергетичних ефектів, визначення траєкторій переходу від діючої до бажаної структури, вибір найоптимальнішої з них та забезпечення ефективної реалізації відповідних структурних змін в умовах сильної нестабільності та нелінійності розвитку процесів; 3) застосовується у випадках, коли існуюча система зв'язків і відносин не забезпечує досягнення відповідного рівня якості функціонування підприємства та при зміні його функції.

Основним засобом управління мікрореструктуризацією (реструктуризація на рівні підприємства) є параметри фінансово-економічної системи, роль яких скеровується на поєднання інноваційної діяльності підприємства із загальною промисловою політикою держави. Мікрореструктуризація через накладання і нагромадження результатів формує реальний образ структурних змін в економіці, а її успішність значною мірою залежить від загальної макроекономічної ситуації, ефективності реформ на макрорівні [2].

У вітчизняних підприємств, які прагнуть скористатися перевагами інтернаціоналізації економічних відносин, виникають складні проблеми адаптації культури споживання, виробничої, технологічної культури за межами європейської, північноамериканської і азійської цивілізаційних систем. Глобалізація економічних відносин, в основі якої лежить уніфікація і інтеграція світової економіки, вимагає від учасників міжнародних відносин відповідності єдиним стандартам поведінки, зміни функції підприємства або варіативної області інтегрального показника його функціонування. Особливу роль при цьому відіграють міжнародні інститути, що встановлюють однакові вимоги до продукції (технічні стандарти, санітарні норми, міжнародні угоди у сфері обігу певних товарів). Широка географічна і галузева диверсифікованість та транснаціоналізація власне процесу виробництва вимагають від підприємств реформування системи зв'язків з економічними агентами в процесі виробництва, розподілу, обміну товарами, послугами, капіталом, робочою силою.

В умовах поживлення або економічного підйому ефективність реструктуризації підприємства визначається якістю управління на макрорівні, а у період кризи або депресії ефективність реструктуризації значною мірою визначається складною макроекономічною ситуацією [7]. Аналіз процесів мікрореструктуризації в умовах економічного підйому в Україні, починаючи з 2000 р. до початку світової кризи, дозволив визначити такі її особливості: головне завдання – зміна структури підприємства у відповідності з міжнародними стандартами якості менеджменту; первинний імпульс надходить до вітчизняних підприємств від зарубіжних партнерів, конкурентів, ТНК; домінуюча форма – інтеграція підприємств; умови проведення – економічний підйом національної економіки в умовах уповільнення темпів зростання світової економіки; рівень організації – здійснення в оптимальному виді на підприємствах, що мають доступ до достатніх обсягів інвестиційних ресурсів, та на припустимому рівні – для інших підприємств; періодичність – перманентне коригування структури підприємства з метою утримання інтегрального показника якості його функціонування в межах варіативної області та разова, масштабна реструктуризація у випадках зміни функції підприємства; глибина здійснення – кардинальна перебудова організації діяльності (орієнтація на забезпечення діяльності на міжнародних ринках) та техніко-технологічна модернізація виробництва на світовому рівні.

Сучасний стан розвитку економіки України, як і багатьох країн світу, характеризується високим ступенем ризикованості. Протягом 2006–2008 рр. спостерігається стійка тенденція уповільнення зростання національних економік (США – з 2006 р., Японії та країн Європи – з 2007 р., країн з транзитивною економікою та країн, що розвиваються, – з 2008 р.), зниження ділової активності й споживчого попиту, зростання інфляції та безробіття. Світова фінансова криза негативно впливає на стан торговельних відносин та інвестиційних потоків між країнами, обмежуючи їх та можливості урядів країн у їх регулюванні. Складні умови для функціонування вітчизняних підприємств характеризуються високою невизначеністю та макроекономічною нестабільністю, дестабілізацією грошово-кредитного ринку країни та національної валютної системи, різкою зміною ринків збуту і умов конкуренції, відсутністю і суперечливістю інформації, посиленням соціальних конфліктів тощо.

Дослідження причин порушень рівноваги та економічної стабільності у світі дозволяє зробити висновок про значну роль процесів глобалізації світової фінансової системи у посиленні кризових явищ. Світова фінансова криза, що триває, має кілька «хвиль» у своєму розвитку.

Перша хвиля поширилась у 2007 р., коли на світових фондових ринках відбулося перше падіння фондових індексів провідних банків та фінансових компаній. За таких обставин приватний капітал, що завжди чутливо реагує на загрози економічної стабільності, перейшов з ринків розвинених країн, які демонстрували уповільнення зростання, до країн з економіками, що розвиваються. Як наслідок фондові ринки таких країн, у тому числі й України, у 2007 р. продемонстрували зростання. Станом на 1.01.2008 р. накопичений обсяг прямих іноземних інвестицій в Україну становив 29489,4 млн. дол. США (у тому числі надходження за 2007 р. – 26,7 %) [8]. Але, втеча капіталу обумовлює втрати не тільки країни його походження, а й є фактором, що дестабілізує діяльність інших економічних агентів (може мати інфляційні наслідки, зростання курсових та кредитних ризиків у країні, в яку вони спрямовуються), причиною або наслідком порушення рівноваги й економічної стабільності у світі.

Друга хвиля почалася на початку 2008 р., коли падіння фондових ринків світу (падіння основних фондових індексів у першому кварталі року становило 12–15 % [9]) зумовило переорієнтацію фінансових потоків з одних активів в інші, зокрема сировинні та енергетичні. Ці активи стали більш привабливими, що одразу стимулювало істотне зростання цін на сировинні ресурси. За висновками фахівців Національного інституту проблем міжнародної безпеки [9] у I півріччі 2008 р. актуалізувалися такі загрози економічної безпеки як: невідповідність іноземного інвестування економіки України потребам структурної перебудови, монополізація іноземним капіталом стратегічних галузей економіки України через приватизацію стратегічних підприємств, регіональні та галузеві диспропорції у надходженні прямих іноземних інвестицій, зростання цін на світовому ринку енергоресурсів і сировини та ін.

Третя хвиля світової кризи, яка розпочалася у III кварталі 2008 р., триває зараз. Криза на фінансовому ринку США поширилась на країни Європи й Азії, призвела до дестабілізації банківських систем, світових фондових та валютних ринків, на межі банкрутства опинилися великі фінансові установи, що погіршило доступ до кредитних ресурсів. Дестабілізація світового фінансового ринку поширилась на реальний сектор світового господарства, у стадію рецесії одночасно вступили США, країни євросони, Японія, а темпи зростання ВВП країн з транзитивною економікою і країн, що розвиваються, уповільнилися [9]. Розвиток подій світової фінансової кризи обумовив посилення таких загроз економічної безпеки України як: «втеча» капіталу з країни шляхом виводу прямих іноземних інвестицій, а також з використанням нелегальних схем, учасниками яких є суб'єкти зовнішньоекономічної діяльності та підприємства, що перебувають на межі банкрутства; переорієнтація кредитів банків з виробничого сектору на споживчий; зниження інвестиційної активності; високі інвестиційні ризики; нестабільність на валютному ринку; збільшення частки проблемних кредитів; зниження ефективності використання капіталу банківської системи; дефіцит пропозиції на внутрішньому ринку; втрата фінансової стійкості значною кількістю вітчизняних підприємств; погіршення розрахункової дисципліни тощо.

Отже, світова фінансова криза за короткий проміжок часу докорінно змінила умови господарювання, у яких доводиться діяти українським підприємствам: інфляція та інфляційні очікування знижують ефективність довгострокових вкладень у виробництво; значні коливання валютних курсів та процентних ставок на національному та міжнародних фінансових ринках стимулюють відтік капіталу з реального сектора економіки та країни; жорстка грошово-кредитна політика, що проводиться НБУ, активізує процеси деінвестування; дестабілізація банківської системи України обмежує можливості підприємств у залученні довгострокового позикового капіталу. Для того, щоб вижити і втриматися на ринку, підприємства повинні вміти передбачати та правильно оцінювати ситуацію у постійно змінному оточенні, а також приймати рішення, які визначають спосіб, форму, темп реалізації, сферу, глибину

і комплексність структурних змін у відповідності з тенденціями розвитку не тільки національної, а й світової економіки. Пріоритетною формою мікрореструктуризації, на нашу думку, у теперішній час повинна бути оперативна реструктуризація, яка спрямована на покращення результативності діяльності підприємства у короткостроковому періоді і створює умови для реалізації стратегічного реструктурування, що дозволить йому набути нових рис, процедур і діяльності, необхідної до перетворення, змін і експансивності.

Існуючий досвід структурних змін в економіці України свідчить про те, що без успішної мікрореструктуризації як форми фінансового та економічного оздоровлення практично не можливо очікувати реального економічного підйому на макрорівні та пожвавлення інвестиційної активності, проте її ефективність значною мірою залежить від досконалості макрореструктуризаційної політики, метою якої є перебудова структури економіки як єдиного цілого. Отже, в сучасних умовах актуалізується проблема вдосконалення існуючих концепцій, стратегій та програм реструктуризації економіки України та окремих її галузей з огляду забезпечення економічної безпеки країни й активізації структурних змін та інноваційних процесів на підприємствах та економіки країни.

ВИСНОВКИ

Гносеологічний підхід до розуміння реструктуризації, як процесу перетворень у сучасній економіці потребує спеціального наукового дослідження, результатом якого може бути науково-обґрунтована методологія управління реструктуризацією підприємств в умовах глобалізації. Ситуація, що склалася в економіці України під впливом світової економічної кризи, з однієї сторони, обумовлює актуальність широкомасштабних суттєвих змін у сфері організаційних, технічних, економічних процесів і систем на мікрорівні, з іншої – обмежує можливості вітчизняних підприємств у їх здійсненні. Пріоритетною формою мікрореструктуризації у теперішній час має бути оперативна реструктуризація, яка спрямована на покращення результативності діяльності підприємства у короткостроковому періоді і створює умови для реалізації стратегічного реструктурування. Забезпечення ефективності процесів реструктуризації вітчизняних підприємств вимагає вдосконалення державного регулювання, з огляду забезпечення економічної безпеки країни й активізації структурних змін та інноваційних процесів на підприємствах та економіки країни.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мочерний С. В. Економічна енциклопедія / С. В. Мочерний та ін. – К. : Академія, 2002. – Т 3. – 952 с.
2. Боровецький Р. Реструктуризація як фактор успіху підприємства в добу глобалізації / Р. Боровецький. – Тернопіль : ТІСП, 2007. – 70 с.
3. Афанасьев Н. В. Управление развитием предприятия / Н. В. Афанасьев, В. Д. Рогожин, В. И. Рудыка. – Х. : ИНЖЭК, 2003. – 184 с.
4. Кучин Б. Л. Управление развитием экономических систем : технический прогресс, устойчивость / Б. Л. Кучин, Е. В. Якушева. – М. : Экономика, 1990. – 157 с.
5. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи / В. С. Пономаренко, О. М. Тридід, М. О. Кизим. – Х. : ІНЖЕК, 2003. – 328 с.
6. Еремейчук Р. А. Обоснование стратегии устойчивого развития предприятия / Р. А. Еремейчук // Экономика развития. – 2002. – № 2. – С. 56–60.
7. Бельх Л. П. Реструктуризація підприємства / Л. П. Бельх, М. А. Федотова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 399 с.
8. http://www.bank.gov.ua/Publication/Of_vydav/index.htm#Платіжний%20баланс%20і%20зовнішній%20борг%20України.
9. <http://www.nisp.gov.ua/monitoring.php?razdel=economy>.

УДК 658.012.7

Дворжак В. В., Яценко Ю. Ю.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И АВТОМАТИЗАЦИИ КОНТРОЛЛИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ

Современная компания вне зависимости от ее размера и сферы деятельности является сложной и динамичной системой, характеризующейся большим объемом, интенсивностью и разнонаправленностью информационных связей между подсистемами и элементами, и к тому же постоянно обменивающейся с внешней средой различного рода информацией. Современные компании стремятся к повышению качества управления.

В свою очередь повышение качества управления обеспечивается выбором системы управления. В литературных источниках зачастую стираются различия между системой управления предприятием и контроллингом [1, 2]. Контроллинг – это система управления управлением, которая основывается на экономической системе, системе управления и автоматизированной системе управления [3]. При отсутствии хотя бы одной составляющей система управления не является контроллингом.

В настоящее время на многих предприятиях Украины при достаточно широком использовании средств автоматизации и внедрении компьютерных технологий существует проблема организации автоматизации контроллинга [4–6]. А это существенно тормозит внедрение контроллинга в хозяйственную практику. Кроме того, современная система контроллинговой информации предприятия опирается на существующую систему информационных потоков, которые могут быть далеки от совершенства: может происходить дублирование информации; она может не доходить до адресата или доходить не в срок; после получения информации могут потребоваться уточнения и т.д. Отсюда вытекает необходимость автоматизация контроллинга предприятия, автоматизации передачи информации [1].

Проблемам совершенствования организации контроллинга предприятия посвящены работы Ананькина Е. А., Анискина Ю. П., Виханского О. С., Головиной Т. А., Дайле А., Данилочкина С. В., Данилочкиной Н. Г., Карминского А. М., Майера А., Манна А., Оленева Н. И., Райхмана Т., Фалько С. Г., Хана Д., Шепитко Г. Ф., Уткина Э. А., Яковлева Ю. П. и др. Большая часть трудов данных авторов включает в себя рассмотрение в основном отдельных элементов системы контроллинга и, несмотря на достаточно высокую степень их проработанности, отсутствует единая, четко сформулированная концепция формирования и развития автоматизации контроллинга предприятия. Этим обусловлена актуальность выбранной темы исследования – автоматизации контроллинга предприятия.

Целью работы является формулировка основных задач организации и автоматизации контроллинговой деятельности предприятия.

Решение автоматизировать систему управления компанией диктует необходимость четкой формализации процесса управления. В свою очередь процесс управления компанией можно проиллюстрировать с помощью управленческого цикла, схема которого представлена на рис. 1 [6].

В результате осуществления этапов планирования и исполнения управленческого цикла формируется массив данных, используемый на последующих этапах контроля и анализа. Этап контроля выполнения планов осуществляется посредством план-факт контроллинга [5] исполнения бюджетов и отдельных показателей деятельности компании. При этом этап контроля нельзя свести к простому надзору «сверху» за тем, как подразделения исполняют вверенные им бюджеты. В самом механизме контроля заложены не только надзорные, но и плано-аналитические моменты, позволяющие подразделениям самостоятельно осуществлять достижение бюджетных показателей в заданных ограничителях и при этом

в оперативном режиме координировать свою деятельность с другими подразделениями компании. Другими словами на этапе контроля осуществляется тактическое управление бюджетом текущего, исполняемого, периода. На этапе анализа управленческого цикла осуществляется стратегическое управление бюджетом будущих периодов, для формирования управленческого воздействия аккумулируется и анализируется информация, полученная в результате осуществления этапа контроля.

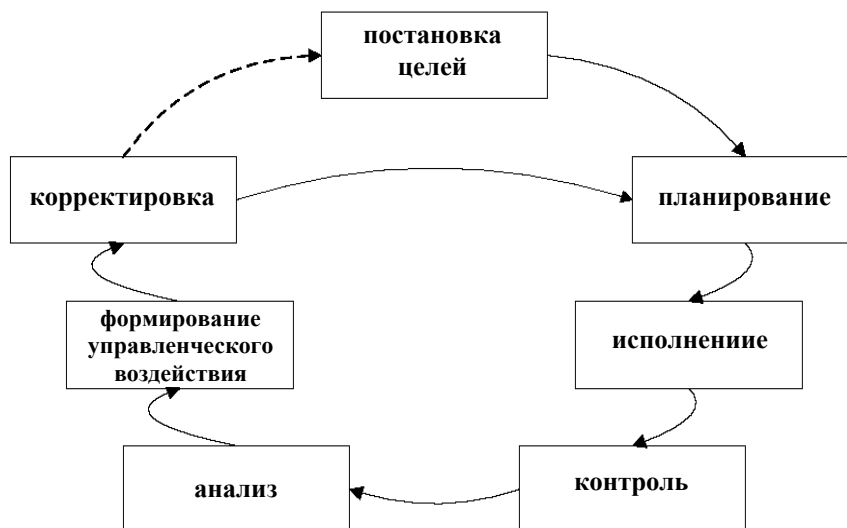


Рис. 1. Схема управленческого цикла

Как было показано выше, контроллинг – это также система управления достижением целей. Современный менеджмент разделяет цели предприятия на две группы: оперативные и стратегические. Следовательно, контроллинг как система включает в себя эти два основных аспекта, в соответствии с которыми выделяют стратегический и оперативный контроллинг [1]. В свою очередь в практике план-факт контроллинга можно выделить две стадии – стадию оперативного и стадию окончательного контроллинга [5].

Цель стратегического контроллинга – обеспечение выживаемости предприятия и «отслеживание» движения предприятия к намеченной стратегической цели развития [1]. Основная задача стадии оперативного контроллинга заключается в минимизации отклонений факта от бюджета отдельно для каждой бюджетной операции, осуществляемой при активном вовлечении в процесс подразделений, несущих ответственность за соответствующий блок операций. В то время как стадия окончательного контроллинга является по своей сути контролем окончательных итогов исполнения бюджета, в результате осуществления которой формируется ответ на вопрос, насколько точно исполнен бюджет в целом. Очевидно, что столь разные задачи диктуют различающиеся по стадиям контроллинга требования к детализации, точности и видам объекта контроллинга, его субъектам, а также периодичности его осуществления [5].

Для того чтобы сформулировать основные задачи автоматизации контроллинга, необходимо проанализировать данные требования.

Во-первых, необходимо совершенствование системы сбора контроллинговой информации и на стадии стратегического, и на стадии план-факт контроллинга предприятия [1, 5]. Например, если необходимо собирать данные по затратам цехов еженедельно (ежедневно), но согласно заведенному порядку заборные карты по материалам попадают к экономисту раз в месяц, то скорее всего задача не будет решена. Таким образом, система информационных потоков контроллинга должна быть органично встроена в общую систему информационных

потоков предприятия. Во-вторых, сама система информационных потоков часто не выдерживает критики: документы проходят слишком медленно, никто не отвечает за документооборот в целом, каждый отвечает только за часть документа. Кроме того, в системе информационных потоков предприятия можно обнаружить множество «узких мест», лишних звеньев, которые можно устранить. Поэтому в рамках работы по внедрению системы автоматизированного контроллинга необходимо произвести перестройку и оптимизацию всей системы информационных потоков (всего управленческого документооборота предприятия).

В-третьих, существует задача автоматизации бухгалтерии и других финансово-экономических служб предприятия [1, 5]. Трудоемкость обработки детализированной информации по центрам занятости огромна, вручную ее обработать сложно. Экономистам цехов (филиалов, складов, магазинов) требуются обеспечить автоматизацию их труда. Если принять решение об уменьшении промежутка сбора плановой и фактической информации, то подразделения не будут физически успевать обработать и предоставить информацию в службу контроллинга, которая в свою очередь не будет успевать сводить все данные по предприятию. Поэтому, если автоматизируется обработка проводок и сальдо по счетам, или начисление амортизации, или расчет заработной платы, точно так же целесообразно автоматизировать и контроллинговую работу. Например, если отдел АСУ будет заниматься написанием программ, их отладкой, выявлением ошибок в покупных программах, установкой и наладкой компьютеров на рабочих местах, то служба контроллинга должна заниматься постановкой задач, чтобы не потерять главную цель автоматизации – повышение эффективности работы предприятия.

Перед службой контроллинга на предприятии также стоит задача обеспечения оперативного сбора и анализа информации по выручке и затратам предприятия. Время решения этой задачи для руководителей ограничено возможностью принятия конкретных управленческих решений для исправления ситуации. Задача службы контроллинга – создание системы, обеспечивающей руководителей информацией о затратах и прибыли предприятия чаще, чем раз в месяц. Для того чтобы это осуществить, потребуется новый уровень автоматизации учета [1, 5].

Вовлечение в процесс план-факт контроллинга подразделений, исполняющих вверенные им бюджеты, создает дополнительные трудности в организации данного процесса, хоть и имеет весомые достоинства. Дело в том, что финансовая деятельность компании отражается посредством специального финансово-учетного «языка» (бухгалтерских проводок, бюджетных статей), трудно воспринимаемого непрофессионалами. А как можно контролировать то, что не понятно? Разумным выходом представляется разработка системы отчетов, содержащей необходимую и достаточную информацию для осуществления контрольных функций ответственными подразделениями. Несмотря на то, что в процессе бюджетирования в целом и процессе план-факт контроллинга в частности самое сложное – это технология и организация процессов, трудно представить современное бюджетирование и, соответственно, план-факт контроллинг без автоматизации. Конечно, автоматизация таких сложных и важных процессов, как, впрочем, и любых процессов, не приведет к полной замене человеческого мозга искусственным интеллектом. Однако при условии грамотного осуществления позволит избавить исполнителей от большого объема рутинного труда, который порой заслоняет от исполнителей их основные задачи, низводя дорогостоящий трудовой ресурс до уровня операторского [5].

Если компания имеет планы развиваться дальше, ей просто необходимо задуматься над усовершенствованием процесса организации и автоматизации процесса контроллинга. Причем, желательно отработать новые технологии на простом, понятном и недорогом инструменте, который, кроме всего прочего, легко интегрируется с применяемыми компанией бухгалтерской и бюджетной подсистемами. В дальнейшем, при необходимости, компания

сможет достаточно органично перейти на более мощное программное обеспечение [5]. Это позволит развить автоматизацию стратегического этапа контроллинга и автоматизировать решение следующих задач [1]:

- планирование и разработка бюджета;
- определение всей совокупности подконтрольных показателей в соответствии с установленными текущими целями; сравнение плановых (нормативных) и фактических показателей подконтрольных результатов и затрат с целью выявления причин, виновников и последствий отклонений;
- анализ влияния отклонений на выполнение текущих планов;
- мотивация и создание систем информации для принятия стратегических и текущих управленческих решений.

Внедрение автоматизированной системы контроллинга позволит максимально эффективно осуществлять управление проектами предприятия в следующих направлениях [6]:

- управление сроками (организационная структура выполнения проектов, классификация проектов, формы отчетности, планирование проекта, корректировка проекта, завершение проекта);
- управление ресурсами и подрядчиками (классификация материалов и оборудования, классификация контрактов и подрядчиков, планирование и контроль расхода ресурсов);
- управление стоимостью (формы контроля исполнения бюджета, составление сметы и бюджета проекта, контроль и корректировка финансирования проекта).

Следует отметить, что кроме технических препятствий внедрения автоматизации системы предприятия, следует учитывать и социально-психологические факторы [1], так как любое новое явление в организации, может вызвать сопротивление на различных уровнях управления. В этом аспекте важно, чтобы руководство предприятия увидело реальную отдачу от автоматизации работы службы контроллинга. Поэтому важными требованиями полученных результатов должны быть: наглядность; первые результаты должны быть сразу видны руководителю; простота моделей; совместимость с корпоративной культурой и методами и средствами управления предприятием; разработка систем мотивации труда.

При создании системы контроллинга предприятия, необходимо решить два основных вопроса: определить техническую архитектуру создаваемой информационной системы управления и выбрать программный продукт для автоматизации контроллинга.

С учетом сроков выполнения автоматизации системы контроллинга предприятия возможны две альтернативы: единая централизованная база данных или отдельные локальные базы данных, при использовании которых необходимо применять процедуры загрузки и выгрузки данных. Опыт многих компаний показал [7], что после оценки затрат и рисков внедрения и эксплуатации, единая база данных обладает существенными технико-эксплуатационными преимуществами. Целесообразнее на создание каждого модуля автоматизированной системы контроллинга открывать подпроект, а работы выполнять в соответствии с план-графиком по типовому сценарию: разработка технического задания и технического проекта; программирование, тестирование и опытная эксплуатация; доработка конфигураций и исправление ошибок; написание руководства пользователя и его обучение; запуск в продуктивную эксплуатацию и постпроектное сопровождение системы [7].

На предприятии необходима разработка следующих основных автоматизированных модулей контроллинга:

- мониторинга договоров и объектов;
- утверждения, планирования и процентования субподрядных договоров;
- бюджетного управление;
- углубленного учета и контроля;
- расчетов по оплате труда;
- архивного хранения документации;
- регламентов и процедур пользователя.

При этом необходим высокий уровень автоматизации всех модулей контроллинга и полная адаптация к условиям бизнеса компании. Современные системы контроллинга должны обеспечивать оперативность и доступность информации, путем создания автоматизированных аналитических отчетов для менеджеров различных уровней управления, кроме того, стремится к максимальному сокращению бумажного документооборота, что позволит ликвидировать недостатки информационной системы, описанные выше. Например, модуль бюджетного управления должен выполнять следующие задачи [7]:

- полная автоматизация процесса разработки, возвращения на доработку и электронного согласования бюджетов всех уровней иерархии;
- прозрачность бюджетного процесса: каждый нижестоящий менеджер может видеть в системе текущий статус согласования своей бюджетной заявки вышестоящими менеджерами;
- полностью автоматизированный маршрут планирования: от формирования заявки на потребность в натуральном выражении, до определения суммы необходимого денежного платежа;
- автоматическая консолидация вспомогательных бюджетов в бюджете движения денежных средств (БДДС).
- полная автоматизация процесса формирования, электронного согласования и утверждения платежных заявок на исполнение бюджетных платежей;
- обеспечение необходимого для инициатора платежа уровня прозрачности прохождения платежных заявок;
- автоматическое формирование платежного календаря;
- план-фактный анализ в реальном времени.

Основными факторами при выборе программного продукта для автоматизации контроллинга должны быть: специфика управления предприятиями в отдельных отраслях; принцип привычности пользователей и профессиональной подготовленности ИТ-специалистов; соотношение цена / результат; возможность реализации любого уникального алгоритма расчета; настройка любой операции, программирование любого нестандартного документа или отчета; минимальные затраты на приобретение, поддержку и эксплуатацию. Одной из классификаций современных программных продуктов является классификация, согласно их функциональным возможностям и техническим характеристикам (табл. 1) [8]. Наиболее известными программными продуктами являются прикладные решения, разработанные на базе платформы «1С: Предприятие».

Таблица 1

Классификация современных программных продуктов информационных систем управления предприятием

Локальные	Финансово-управленческие	Средние интегрированные	Крупные интегрированные
1С, Альфа, Бест, Инотек, Монополия, Флагман и др.	Парус, Галактика, БОСС, NS – 2000, Инталев, SCALA, АССРАС и др.	ВРС, СА-PRMS, Мах и др.	SAP R/3, JD Edwards, Oracle и др.
Конструкторы		Специализированные решения	
Софтпром, Эталон, АВАС и др.		Hyperion, Business, Objects и др.	

Анализируя вышесказанное, можно сделать вывод, что основные направления автоматизация процесса контроллинга должны быть следующие [6, 9]:

1. Планирование доходов и расходов, движения денежных средств.
2. Автоматизированное планирование предстоящих налоговых платежей.
3. Автоматизированное оперативное формирование сводок о текущем состоянии показателей деятельности предприятия.
4. Анализ финансовых показателей за период и план / фактных отклонений.
5. Внутренний документооборот и отчетности.
6. Мотивация и создание систем информации для принятия стратегических и текущих управленческих решений.
7. Автоматизированное управление проектами.
8. Мониторинг договоров и объектов.
9. Комплексные и модульные автоматизированные системы управления предприятием и полностью интегрированные с системой бухгалтерского учета.

ВЫВОДЫ

Автоматизация системы управления предприятием позволит повысить качество управления и эффективность деятельности организации за счет следующих положительных эффектов:

- контроль достижения стратегических целей предприятия в долгосрочном режиме;
- компания будет оперативно получать на каждом уровне управления четко поставленные показатели деятельности, выполнение которых отслеживается через систему контроллинга;
- контроль за деятельностью станет четким и структурированным на каждом уровне управления, до уровня компании в целом;
- компания будет получать полную и достоверную информацию в режиме on-line о достижении запланированных значений показателей;
- информация будет поступать со всех уровней управления, в нужных разрезах, что обеспечит качество и своевременность принятия решений;
- появится возможность получения собственниками и менеджерами наиболее точной, объективной и своевременной информации о состоянии исполнения всех проектов компании;
- управление компанией станет прозрачным и легким, что позволяет ей двигаться к поставленным целям;
- будут устранены рутинные операции, поэтому как руководители, так и сотрудники, смогут нацеливаться на решение более сложных, творческих задач.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Контроллинг как инструмент управления предприятием* / [Е. А. Ананькина, С. В. Данилочкин, Н. Г. Данилочкина и др.]. – М. : Аудит, ЮНИТИ, 1998. – 279 с.
2. *Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент : учебное пособие* / Р. А. Фатхутдинов. – М. : ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез», 1997. – 304 с.
3. *Хан Д. Планирование и контроль : концепция контроллинга* / Хан Д. ; пер. с нем. ; под ред. и с предисл. А. А. Турчака, Л. Г. Головача, М. Л. Лукашевича. – М. : «Финансы и статистика», 1997. – 800 с.
4. *Волошин М. Автоматизация управленческого и оперативного учета [Электронный ресурс]* / М. Волошин // *Финансовый Директор*. – 2006. – № 11. – Режим доступа : <http://www.gaap.ru/biblio/mngacc/controling/046.asp>.
5. *Романова О. А. Интегральная концепция контроллинга : актуальность, становление и перспективы* / О. А. Романова, Л. А. Малышева // *Экон. наука соврем. России*. – 2004. – № 1. – С. 80–94.
6. *Группа компаний ИНТАЛЕВ. Инталев : 2005. Руководство пользователя*. – КВФ «Инталев», 2004. – 344 с.
7. *Сафаров А. Организационная структура контроллинга* / А. Сафаров // *Еженедельник «Экономика и жизнь»*. – № 26 от 01.07.2005. – С. 24–28.
8. *Карпачев И. Налево пойдешь [Электронный ресурс]* / И. Карпачев // «Enterprise partner : корпоративные системы». – 2000. – № 10. – Режим доступа : <http://www.iamag.ru>.
9. *Контроллинг в бизнесе : методологические и практические основы построения контроллинга в организациях* / [А. М. Карминский, Н. И. Оленев, А. Г. Примак, С. Г. Фалько]. – М. : Финансы и статистика, 1998. – 256 с.

УДК 658.8

Дібніс Г. І., Аронова В. В.

ВИЗНАЧЕННЯ ОБ'ЄКТІВ МОНІТОРИНГУ ПРИ УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ СИСТЕМИ МАРКЕТИНГУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Високий динамізм ситуації на конкурентних ринках, що виникає, постійні зміни ринків, у зв'язку з розвитком суб'єктів ринків, вимагає адекватної реакції системи маркетингу підприємства і своєчасний її розвиток, з метою забезпечення відповідності складності вирішуваних задач. Процес розвитку системи маркетингу повинен бути керованим, а це можливо при своєчасному виявленні проблем, узгодженні вимогам і можливостям системи маркетингу. Цим визначається актуальність визначення об'єктів моніторингу за розвитком базових елементів системи маркетингу, що визначають загальний рівень її розвитку.

Питання управління розвитком системи маркетингу постійно розглядаються в працях учених і фахівців, зокрема Амоша О. І., Асселя Г., Гончарова В. М., Пономаренка І., Похабова В., Патрушевої Е., Сандея Е., Скударя Г. М., Чумаченка М. Г., Мухіна В. І. [1], Гончарук В. А. [2], Мних М. В. [3] та інших. Крім того, окремі питання маркетингової діяльності знайшли віддзеркалення в роботах учених маркетологів Бесфамільної С. В., Гаркавенко С. С., Голубкова Е. П., Дубніцко В. І., Еріашвілі Н. Д., Пілецького В. Т., Рожкова А. А., Соловійова Б. А., Телетова О. С. У той же час, деякі питання пов'язані з моніторингом розвитку маркетингу, визначення об'єктів моніторингу системи маркетингу вимагають подальшого вивчення.

Метою роботи є обґрунтування вибору об'єкту моніторингу при управлінні розвитком системи маркетингу на підприємстві.

Основна трудність в здійсненні розвитку маркетингової діяльності пов'язано із здійсненням змін на підприємстві – поєднання і визначення оптимального співвідношення між підтримкою стабільності виробничої системи і проведенням необхідних перетворень.

Усвідомлення необхідності змін вимагає від організації зворотному зв'язку і прогнозованих змін умов підприємництва. Підтримка організації в бажаному соціально-ринковому (конкурентному) стані вимагає систематичних організаційних змін. Свідомо регульовані організаційні зміни, як правило, припускають проходження трьох етапів: готовність до змін, перехід і закріплення.

Готовність до змін досягається шляхом ослаблення тих сил, які підтримують в існуючому стані організацію. Перехід до змін і їх здійснення припускають розвиток нових оцінок, позицій, поведінки персоналу фірми і її підрозділів. Зміни, які відбуваються, закріплюються шляхом створення механізмів, що підтримують діяльність організації і гарантують ринкову стратегічну безпеку фірми. Організаційні зміни комерційної структури розглядаються як керований процес її розвитку. З погляду управління головними об'єктами змін є окремі люди, їх групи і організація в цілому. Саме люди або сприяють організаційним змінам, або перешкоджають їм. Робота по розвитку призначає усвідомлення змін як засоби розвитку.

Головним питанням управління розвитком системи маркетингу і маркетинговою діяльністю є рівновага між змінами і стабільністю. Для розвитку маркетингової діяльності найважливіше значення має швидкість змін. Остання суб'єктивно визначається керівництвом самостійно, або за допомогою консультантів-експертів. Основним в управлінні розвитком виступає уміння бачити полягання цілей діяльності в динаміці. У сучасному підприємстві мета – це напрям, а не пункт призначення, тому для її досягнення потрібні постійна готовність до змін і реагування на потребу внутрішніх і зовнішніх змін. Зміни, що відбуваються, в змісті цілей знаходять свій «вихід» в розробці і здійсненні «стратегії» фірми і закріпленні в науковому обороті відповідного поняття. Організаційні зміни, що визначають наслідки розвитку, ґрунтуються на існуванні в організації якогось балансу, або стани динамічної

рівноваги двох сил, що мають спрямованість «за і проти» зміни. Змінам сприяють такі чинники як [1]: постійна увага вищого керівництва до питань змін і розвитку; постійний зворотний зв'язок і прогнозування соціально-ринкових умов підприємництва; мотивація і ін.

Перша мета розвитку системи маркетингу визначається необхідністю рішення, принаймні трьох основних взаємозв'язаних завдань. Це забезпечення еквівалентності і координації між: потребами суспільства, що розвиваються, і обсягом, номенклатурою і якістю продукції підприємства; вимогами до продукції і науково-технічними можливостями по її економічно-ефективному виробництву; складністю процесів функціонування і розвитку виробництва і механізмом їх управління.

Друга мета досягається за рахунок досягнення конкурентних переваг в сфері: якості продукції; низьких витрат на виробництво; високого рівня обслуговування. Такий розвиток ситуації у сфері управління різко підвищує роль і значення служб маркетингу на підприємствах, і підсилює значення маркетингового управління.

При такому стані речей все великої значущості набуває здатність системи маркетингу швидко виявити і оцінити виникаючі проблеми, а також здатність системи підприємства, що управляє, гнучко і адекватно реагувати на них і прийняти відповідні заходи, покликані забезпечити своєчасну адаптацію поведінки підприємства до умов, що швидко змінюються. Підприємства, які цілком орієнтовані на досягнення своєї маркетингової стратегії на внутрішній ринок, піддають себе ризику відстати від основних тенденцій розвитку світової економіки і бути витисненими іноземними конкурентами з внутрішнього ринку.

Найбільш ефективною маркетинговою реакцією підприємства на виклики сучасного ринку є інтернаціоналізація своєї господарської діяльності. Перш за все, мова йде про те, щоб гідно зустріти конкурентів вже на власному вітчизняному ринку, зайнявши і зберігши там якомога міцніші позиції в довгостроковій перспективі. При цьому слід врахувати, що інтернаціоналізація діяльності допомагає підприємству, використовуючи міжнародні зв'язки, стати менш залежним від кон'юнктурних коливань на внутрішньому ринку, істотно продовжити життєвий цикл своєї продукції.

При оцінці подібних тенденцій розвитку подій важливо врахувати, що на перший план виходять здатність прогнозувати, уловлювати і враховувати зміни в світовій економіці, і уміння реагувати на них нестандартним способом: інноваційними рішеннями, управлінням знаннями, управлінням конфліктами і суперечностями, зміною фірмової культури, які виявляються в розвитку системи маркетингу по різних напрямках і елементах. Причому тільки завдяки умінню сполучати технологічні і комерційні знання, можливо, прогнозувати і передбачати ці проблеми. Для цього необхідні здібність і воля до постійного розвитку, як системи маркетингу, так і системи управління підприємства в цілому.

Щоб забезпечити життєздатність, виживання на ринку, збереження конкурентоспроможності і досягнення наміченої мети, підприємства повинні вибирати стратегії розвитку системи маркетингу шляхом впровадження нових методів і способів робіт, зміни структур управління час від часу вносячи зміни (коректувати) в свою маркетингову діяльність. Структура функціональної насиченості маркетингової діяльності залежить від різних чинників, таких як обсяг продукції, що випускається, чисельність тих, що працюють, склад основних фондів, розвиненість організаційної структури управління і тощо [2].

Маркетингова діяльність супроводжується становленням нових комбінацій чинників розвитку, які виходять за рамки оновлення процесу виробництва в звичному сенсі і пов'язані зі зміною, трансформацією виробництва, ринку, людського потенціалу. Сюди можна віднести: формування людського капіталу, як особливого чинника економічного розвитку; впровадження продукції з новими властивостями; використання нової техніки або покращеної техніки, нових або покращених технологічних процесів, нового ринкового забезпечення виробництва (купівля-продаж); поява нових ринків збуту; використання нового вигляду сировини; зміни в організації управління виробництвом і його матеріально-технічному забезпеченні.

Для здійснення маркетингової діяльності підприємству необхідні наступні види ресурсів [3]:

- матеріальні ресурси (земля, будівлі, приміщення, устаткування, оргтехніка, транспорт, комунікації);
- фінансові ресурси (рахунки в банках, готівка, цінні папери, кредити, інвестиції);
- людські ресурси (персонал);
- інформаційні ресурси;
- тимчасові ресурси.

Таким чином, розглянуті елементи можна брати за основу для моніторингу розвитку системи маркетингу і маркетингової діяльності, розглядати як об'єкти дії для досягнення певного або заданого рівня розвитку маркетингової діяльності. Це означає, що при управлінні розвитком системи маркетингу і маркетингової діяльності вирішувані задачі будуть пов'язані зі зміною стану вказаних елементів на підприємстві.

Важливим чинником є тенденція збільшення масштабу маркетингової діяльності. Масштаб пов'язаний з обсягом діяльності як такий, з величиною витрат на неї і значущістю результатів для підприємства. За деякими даними, в розвинених економіках від однієї чверті до однієї третини зайнятих працівників, так або інакше, пов'язані з маркетингом. Витрати на маркетингові і пов'язані з ними програми складають значну частку собівартості товарів і послуг. Орієнтація Invest in прямо пов'язує маркетингову діяльність і вартість капіталу компанії.

Маркетинг пов'язаний зі всіма сторонами діяльності підприємства, має багато різних функцій і напрямів діяльності, велику кількість можливих об'єктів управління (різні товари, ринки, групи споживачів, комплекси об'єктів). Чинником масштабу маркетингу можна також вважати ступінь динаміки маркетингової діяльності. Ринок постійно знаходиться в русі, маркетинг також в постійному русі. Можна говорити про маркетинг як про найбільш динамічну діяльність. Все, що пов'язане з маркетингом, повинне бути гнучким, здатним швидко адаптуватися до зміни умов внутрішнього і зовнішнього середовища.

Проведений аналіз маркетингу на підприємстві, зміст маркетингової діяльності і елементів, які утворюють систему маркетингу на підприємстві, можна сформулювати основний базовий список об'єктів, які розвиваються і є об'єктами управління, як розвитку системи маркетингу в цілому, так і управління зокрема.

ВИСНОВКИ

Наростання конкуренції на ринку вимагає наявності високого рівня розвитку системи маркетингу на підприємстві, і найголовніше постійної підтримки відповідності рівня розвитку складності вирішуваних задач підприємством в конкурентній боротьбі. Це визначає важливість управління процесу розвитку і постійного контролю відповідності вимог і можливостей, що без адміністрування розвитку системи маркетингу важко забезпечити. Організація моніторингу за об'єктами, що визначають розвиток системи маркетингу дозволяє не тільки управляти цим процесом але й адмініструвати його. Адміністрування даного процесу припускає наявність високо організованого адміністративного управління. Якщо питання управління розвитком системи маркетингу розглядаються достатньо часто в літературі, то питання адміністрування управління розвитком системи маркетингової діяльності і системи маркетингу в цілому, практично не висвітлені як в спеціальній літературі присвяченою проблемам маркетингу, так і проблемам управління підприємствами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мухин В. И. Основы теории управления : учебник для вузов / В. И. Мухин. – М. : Экзамен, 2003. – 256 с.
2. Гончарук В. А. Развитие предприятия / В. А. Гончарук. – М. : Дело, 2000. – 208 с.
3. Мних М. В. Організація маркетингової політики на підприємстві : посібник для студ. вищ. навч. закладів / М. В. Мних. – К. : Знання України, 2004. – 263 с. – (Бібліограф.).

УДК 658.5 (075.8)

Добыкина Е. К., Компаниец О. А.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МОДЕЛИ КОНКУРЕНТНОГО ПРОСТРАНСТВА ПРОДУКЦИИ

Наряду с повышением качества продукции основной целью современных промышленных предприятий является повышение уровня конкурентоспособности выпускаемой ими продукции. Очевидна обратная пропорциональная зависимость уровня конкурентоспособности продукции от размера затрат на производство. Следовательно, одной из основных задач современного производства является решение проблемы управления затратами и снижения себестоимости выпускаемой продукции [1, 2].

Современная практика хозяйствования строится на повседневном анализе издержек, который направлен на их оптимизацию, что обеспечивает стабильность позиций на рынке и является наиболее эффективным способом достижения рентабельного производства. В эффективной экономике управление затратами должно стать одним из главных аспектов производственного менеджмента, поскольку относительное уменьшение затрат является базой финансового успеха. Переход к рыночным отношениям в промышленности Украины вызвал необходимость формирования новой научной базы управления затратами. Перспектива перехода к нормальному рынку и устойчивому бизнесу требует разработки системного подхода к управлению затратами применительно к современным условиям.

Системный подход к исследованию проблем управления себестоимостью продукции вытекает из эффективной взаимосвязи между всеми функциями управления.

Разработка системы более точного отнесения издержек на бизнес-процессы и продукцию – одно из приоритетных направлений оптимизации оперативно-хозяйственной деятельности современного промышленного предприятия [1, 2].

Получение наибольшего эффекта с наименьшими затратами, экономия трудовых, материальных и финансовых ресурсов зависят от того, как решает предприятие вопросы снижения себестоимости продукции.

Актуальность проблемы усиливается тем, что оперативный выбор корректирующих воздействий в сфере менеджмента затрат требует повседневного отслеживания и сопоставления затрат не только по отдельным продуктам, рынкам, клиентам, но и по всем бизнес-процессам предприятия, операциям и заказам, что снижает пригодность традиционных методов учета затрат и обуславливает их несоответствие потребностям менеджмента в управленческой информации.

Целью работы является разработка рекомендаций по совершенствованию механизма управления затратами на основе научных подходов к выбору методов и способов целенаправленного воздействия на процесс формирования затрат в ходе производства и повышения конкурентного уровня продукции.

Сказанное определяет высокую актуальность проблем управления затратами для каждого предприятия и для каждой отрасли, что требует усиления внимания науки и практики к проблемам разработки и внедрения в хозяйственную деятельность предприятий новых методов управления затратами, адекватных условиям современных рыночных отношений.

Примером такого подхода является разработанная на ЗАО «НКМЗ» корпоративная логистическая система управления себестоимостью (рис. 1).

Предлагаемая модель системы направлена на реализацию стратегии лидерства по затратам [3] и ставит целью:

- а) создание прозрачной экономики затрат, охватывающей процессы от проработки запросного листа и заключения контракта до отгрузки готовой продукции;
- б) снижение себестоимости за счёт устранения скрытых расходов и потерь;
- в) увеличение выпуска продукции за счёт сокращения отказов от контрактов из-за высоких цен.

Однако эта модель никак не учитывает конкурентный уровень продукции и не рассматривает инструментарий, позволяющий наращивать этот уровень, тем самым, исключая возможность реализации второй стратегии – диверсификации.

Известно, что значение показателя конкурентоспособности продукции идентифицируется как функция двух переменных цены (и, соответственно, его затрат) и качества. Очевидно, что при оценке конкурентоспособности необходимо учитывать также еще один его параметр – инновационность, под которым понимается совокупность новых характеристик продукта. Таким образом, успех товара на рынке определяется сочетанием трех параметров – цена, качество, инновационность [4, 5].

Поиск оптимального сочетания указанных параметров представляет собой перспективный способ управления затратами. Поэтому предлагается в существующую корпоративную систему управления стоимостью включить модель конкурентного пространства продукции, которое характеризуется показателями цены, качества, инновационности. Этот модуль предлагается включить после сопоставления контрактной себестоимости и себестоимости аналога с дальнейшим формированием базы данных «Конкурентное пространство продукции».

Попадая в это пространство, товар будет реализован с выгодой для предприятия при обеспечении наибольшего уровня удовлетворенности потребителя. Характеристика параметров, образующих конкурентное пространство продукта представлена в табл. 1 [4, 5].

Таблица 1

Характеристика параметров, образующих конкурентное пространство продукта

Параметры	Характеристика
Минимальный уровень цены (C_{min})	Минимально допустимая цена, ниже которой производство данного товара при заданном уровне рентабельности невозможно на данном этапе развития техники и технологии
Максимальный уровень цены (C_{max})	Характеризует предельную цену, превышение которой не устроит покупателей
Максимальный уровень качества (K_{max})	Высший предел качества, превышение которого невозможно на данном этапе развития техники и технологии
Минимальный уровень качества (K_{min})	Низший предел качества, за границами которого товар не может быть использован по своему целевому назначению
Максимальный уровень инновационности (I_{max})	Высший уровень уникальности, за границами которого товар не будет соответствовать сформированным на сегодняшний день потребностям потребителей и достигнутому уровню развития техники и технологии
Минимальный уровень инновационности (I_{min})	Низшая оценка инновационности, за границами которой товар перестает быть привлекательным с точки зрения потребителей

На рис. 2 представлена модель конкурентного пространства продукта. На практике форма и положение полученного многоугольника будут определяться следующими факторами: характером конкуренции на рынке, где действует предприятие, и потребительскими

предпочтениями. Данное пространство задает потенциальную область изменений параметров конкретного товара или группы товаров, осуществляемых в рамках разрабатываемой каждым предприятием стратегии управления затратами.

Конкурентное пространство продукта

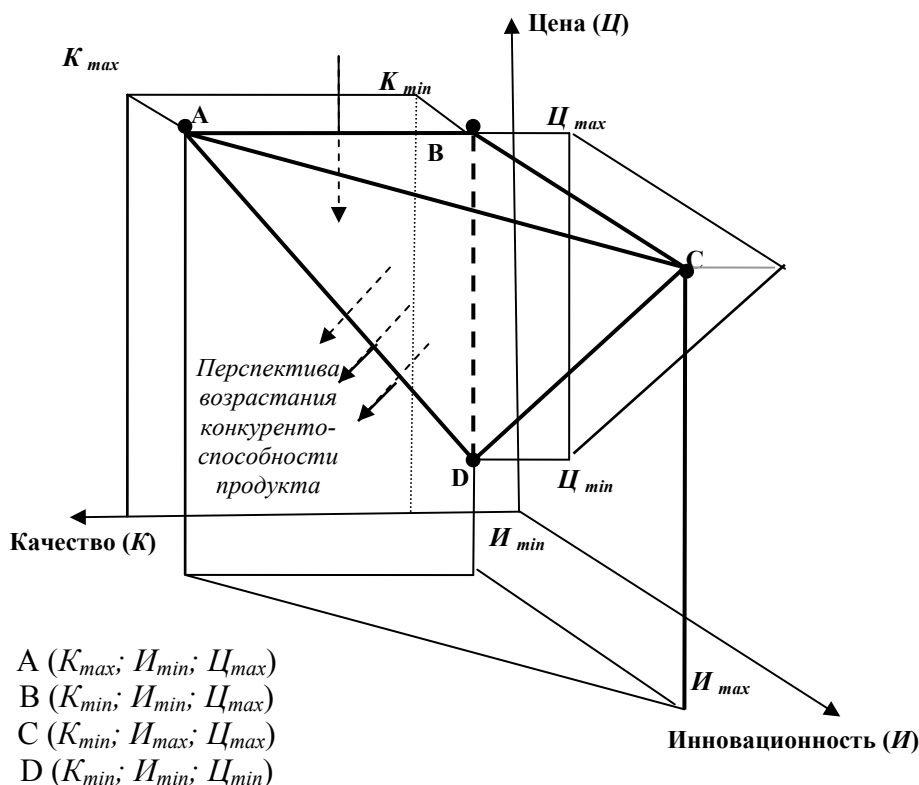


Рис. 2. Конкурентное пространство продукта

Предлагается следующая процедура работы с конкурентным пространством (для одного конкретного объекта):

1 этап. Определение параметров объекта анализа. Планово-экономический отдел предоставляет данные о затратах и ценах по интересующей продукции.

Оценку качества предлагается произвести по формуле Байеса. Уровень инновационности продукта можно определять, например, по трем параметрам: дизайн, функциональность и экологическая безопасность, используя бальную оценку. Таким образом получаем некоторую точку с координатами K, I, C .

2 этап. Определение параметров конкурентного пространства.

Экспертным путем при использовании инженерных расчетов и на основе маркетинговых исследований определяются значения $K_{max}, K_{min}, I_{max}, I_{min}, C_{max}, C_{min}$. Таким образом, получаем координаты крайних точек пространства: А ($K_{max}; I_{min}; C_{max}$), В ($K_{min}; I_{min}; C_{max}$), С ($K_{min}; I_{max}; C_{max}$), D ($K_{min}; I_{min}; C_{min}$).

3 этап. Характеристика конкурентного пространства. Рассмотрим частный случай, когда конкурентное пространство ограничено четырьмя плоскостями, как это показано на рис. 2. Одна из данных плоскостей параллельна плоскости KC (плоскость ABD), вторая – параллельна плоскости IC (плоскость $B CD$), третья плоскость параллельна плоскости KI (плоскость ABC), четвертая плоскость расположена под углом (плоскость ACD).

4 этап. Определение положения объекта анализа относительно конкурентного пространства.

5 этап. Осуществление изменения параметров объекта анализа в зависимости от результатов, полученных, на этапе 4, а также поставленных целей и сложившейся ситуации на рынке.

Параметры конкурентного пространства могут изменяться в трех направлениях и соответственно составить 27 возможных комбинаций, 8 из которых рассматривать нецелесообразно, т. к. они не обеспечивают попадание продукции в конкурентное пространство. Соответственно остается 19 вариантов управления затратами, ведущих к созданию конкурентного преимущества.

Если предприятию удастся добиться того, что его товары перемещаются в область, «перспективы повышения конкурентоспособности», это означает сдвиг параметров существующего пространства в направлении обеспечения более высокого качества или инновационности при более низких затратах. И, возможно, что ряд товаров предприятий-конкурентов окажется за пределами конкурентного пространства, что обеспечит определенные конкурентные преимущества предприятию, сформировавшему новое конкурентное пространство.

При этом вектор повышения конкурентоспособности должен быть задан следующим образом:

$$\bar{a} = (K; I; Ц), \quad (1)$$

где $K_{min} < K < \infty$; $I_{min} < I < \infty$; $0 < Ц < Ц_{max}$.

В итоге $K \rightarrow \infty$, $I \rightarrow \infty$, $Ц \rightarrow min$ в случае, когда качество и инновационность повышаются при одновременном снижении затрат.

Важным достоинством методики является ее универсальность – возможность ее применения для промышленных предприятий разных отраслей промышленности.

На рис. 3 приведен гипотетический пример позиционирования продукции относительно конкурентного пространства и его смещение в результате оптимизации затрат, повышения качества и инновационности.

Конкурентное пространство ограничивается точками А (80; 10; 70), В (20; 10; 70), С (20; 100; 70) и D (20; 10; 20). Точка X' (50; 26; 65) соответствует положению продукта до проведения мероприятий по оптимизации затрат, точка X'' (55; 40; 60) – после. Как видно, в первом варианте продукт находится в зоне конкурентного пространства.

Результатом оптимизации затрат, повышения качества и инновационности стало движение продукта по вектору в сторону повышения конкурентоспособности продукта, а следовательно получение предприятием конкурентного преимущества.

ВЫВОДЫ

В целях совершенствования существующей корпоративной системы управления затратами предложено на этапе сопоставления контрактной себестоимости и себестоимости аналога включить анализ конкурентного пространства продукта, что позволит более системно оценить все характеристики продукции, и траекторию движения в конкурентном пространстве в случае снижения затрат, сформировать базу данных «конкурентное пространство продукции». Такой подход позволит реализовать одновременно две стратегии: и лидерства по затратам, и дифференциации.

В перспективе предполагается разработать математический аппарат для реализации модели конкурентного пространства и структуру базы данных, а так же трансформировать логистическую систему управления себестоимостью с учетом указанной модели.

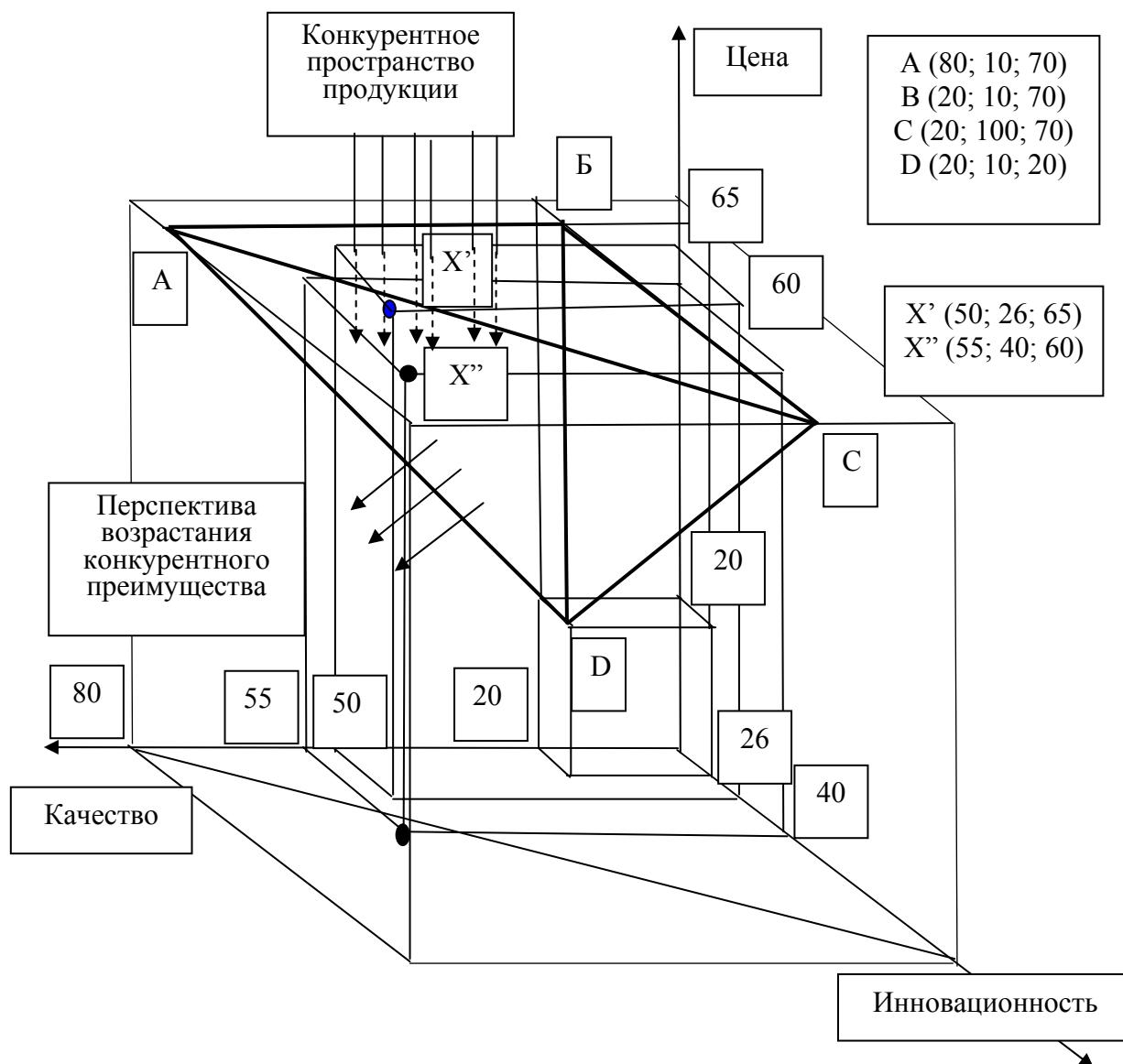


Рис. 3. Позicionирование продукции относительно конкурентного пространства

ЛИТЕРАТУРА

1. Скударь Г. М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества : проблемы и решения / Г. М. Скударь. – К. : Наукова думка, 1999. – 496 с.
2. Панков В. А. Управление стоимостью наукоемкого машиностроительного предприятия : теория и практика / В. А. Панков. – К. : Наукова думка, 2003. – 424 с.
3. Грязнова А. Г. Оценка бизнеса : учебник / А. Г. Грязнова, М. А. Федотова, С. А. Ленская. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 509 с.
4. Кузнецова А. С. Совершенствование системы управления издержками для повышения инновационного потенциала предприятий / А. С. Кузнецова, М. К. Аристархова // Повышение конкурентоспособности предприятий и организаций : сборник материалов II Международной научно-практической конференции. – Пенза : РИО ПГСХА, 2003. – С. 166–168.
5. Аристархова М. К. Совершенствование управления производственными затратами в современных рыночных условиях / М. К. Аристархова, А. С. Кузнецова // Вестник УГАТУ. – Т. 6. – 2005. – № 2. – С. 136–148.

УДК 331.2 : 331.6

Доронина О. А.

ЗАРПЛАТНЫЕ МЕХАНИЗМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ К ОБУЧЕНИЮ

Общемировые тенденции развития экономики в последние годы, характеризующиеся, в частности, ее глобализацией, изменениями в структуре и организации производства, обострением демографической ситуации указывают на возрастающую роль высококвалифицированной рабочей силы в обеспечении конкурентоспособности предприятий и национальных экономик. Это обусловлено тем, что именно она является важнейшим фактором повышения производительности труда, выпуска конкурентоспособной продукции и обеспечения устойчивого развития на инновационной основе.

В современных условиях, когда кризисные явления наблюдаются во всех плоскостях социально-экономической сферы, в корпоративном менеджменте вопросы повышения качества рабочей силы через обучение, переобучение, повышение квалификации не должны отодвигаться на второй план, несмотря на дефицит финансовых ресурсов и трудоизбыточную конъюнктуру рынка труда. Наличие компетентных работников, обладающих широкими и современными знаниями, позволит предприятию реализовать различные антикризисные программы и обеспечить стабильное положение на рынке. При формировании предпосылок успешной деятельности предприятия все большее значение приобретает профессионализм и компетентность работников, их способность пополнять знания и использовать их в трудовой деятельности.

Проблемы обучения работников (их подготовки, переподготовки и повышения квалификации) являются актуальными и находятся в сфере изучения ведущих ученых: В. Данюка, Е. Гришновой, Г. Назаровой [1], В. Петюха [2], В. Савченко [3], В. Кибанова, С. Шекшни и других. В их работах дана характеристика различных форм подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, приведены рекомендации по повышению эффективности обучения персонала и методы ее оценки. В то же время, считаем необходимым обратить внимание на обеспечение заинтересованности работников в обучении, так как только в этом случае проекты по развитию персонала будут прибыльны для предприятия.

Целью статьи является изучение отдельных аспектов подготовки кадров на предприятиях Донецкой области и разработка рекомендаций по использованию систем оплаты труда, стимулирующих работников к повышению профессионализма.

Исследование, проведенное на крупных предприятиях Донецкой области (с численностью работников более 700 человек), показало, что с целью повышения качественного состава работников и покрытия возникающей потребности в кадрах практически все обследуемые предприятия занимаются подготовкой кадров, которая реализуется в виде их подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Анкетированием было охвачено 64 крупных предприятия области, относящиеся к различным видам экономической деятельности, на которых было занято более 300 тыс. работников.

Удельный вес предприятий различных видов экономической деятельности осуществляющих подготовку кадров в общей численности обследованных предприятий данного вида представлен на рис. 1.

В целом, в 2007 г. крупными предприятиями Донецкой области было подготовлено 41750 чел (табл. 1), что на 1013 чел. меньше по сравнению с 2006 г. и на 6459 чел. меньше по сравнению с 2005 г.

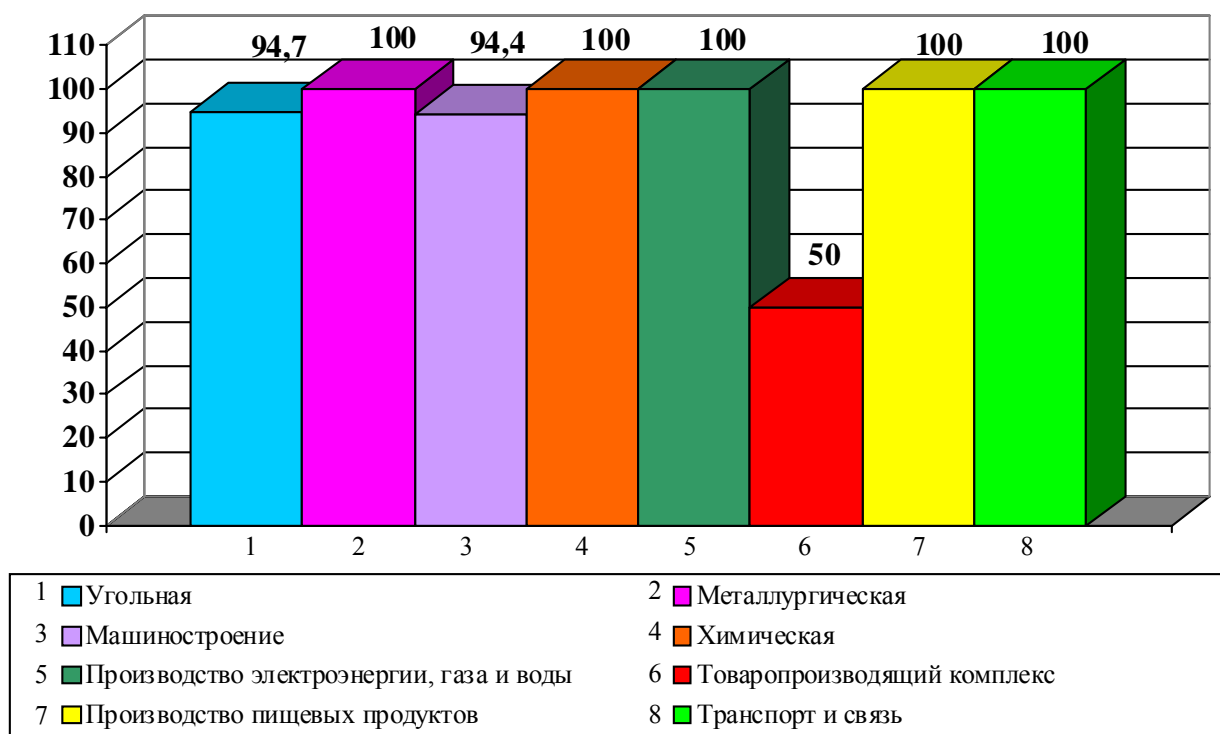


Рис. 1. Удельный вес предприятий, занимающихся подготовкой кадров, % к общей численности обследованных предприятий данного вида экономической деятельности

В 2007 г. по сравнению с 2005 г. произошло снижение количества подготовленных работников на предприятиях практически всех анализируемых видов экономической деятельности, исключение составляют предприятия транспорта и связи и химической промышленности.

По итогам обучения персонала в 2007 г. лидером являются предприятия металлургической промышленности, на которых наибольшим (25860 чел.) является не только количество подготовленных работников, но и их удельный вес в общей численности персонала (24 %). Для сравнения, доля подготовленных работников в общей численности персонала в 2007 г. в угольной промышленности составляла 7,3 %, в машиностроении – 8,9 %.

Из табл. 1 видно, что наибольший удельный вес в структуре подготовки кадров занимает обучение персонала в учебно-курсовых комбинатах предприятий, однако в течение рассматриваемого периода он резко снижается. Если в 2005 г. в УКК предприятий было обучено 68,3% всех охваченных обучением, в 2006 г. – 62,2 %, то в 2007 г. – уже 58,2 %.

Примерно на одном уровне (7–8 %) в течение 2005–2007 гг. остается удельный вес работников на крупных предприятиях области, охваченных такой формой подготовки как ученичество. При этом наблюдается положительная тенденция роста удельного веса работников, прошедших подготовку в ПТУ (с 2,48 % в 2005 г. до 5,7 % в 2007 г.).

Снижение объемов подготовки кадров на предприятиях различных видов экономической деятельности обусловлено в основном одной основной причиной – ограниченностью средств, выделяемых на развитие персонала.

Такая тенденция характерна и в целом для Украины. Так, если в 2001 г. в структуре затрат на рабочую силу затраты на профессиональное обучение составляли 0,3 % (0,5 % – в производстве электроэнергии, газа и воды; 0,1 % – в строительстве), то в 2006 г. – 0,2 % (максимальное значение 0,3 % имело место в перерабатывающей промышленности и на транспорте и связи) [4].

Таблица 1

Объемы подготовки кадров крупными предприятиями Донецкой области (в разрезе различных форм подготовки), чел.

Вид экономической деятельности	2005						2006						2007					
	Всего	Ученичество	УКК	ПТУ	Вузы 1–2 уровней аккредитации	Вузы 3–4 уровней аккредитации	Всего	Ученичество	УКК	ПТУ	Вузы 1–2 уровней аккредитации	Вузы 3–4 уровней аккредитации	Всего	Ученичество	УКК	ПТУ	Вузы 3–4 уровней аккредитации	Вузы 3–4 уровней аккредитации
СА: Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	10130	425	8798	328	493	76	9311	374	7862	345	634	96	8724	979	5655	1316	661	119
DJ: Metallургическое производство и производство готовых металлических изделий	29521	1975	19004	749	82	532	26760	1434	15247	763	108	643	25860	1343	14496	655	113	585
DK, DL, DM: Машиностроение	5803	1170	4020	93	7	214	4115	627	2853	176	50	1113	4746	550	3243	357	91	1141
DG: Химическое производство	476	0	429	28	3	16	447	0	423	0	4	20	595	0	531	47	3	14
E: Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	185	5	82	0	21	10	199	3	109	3	14	13	158	2	78	1	18	16
DN: Другие отрасли промышленности (товаропроизводящий комплекс)	157	150	0	0	3	4	69	57	0	0	12	0	62	56	0	0	5	1
DA: Производство пищевых продуктов, напитков и табачных изделий	646	175	471	0	0	0	557	512	45	0	0	0	288	100	187	0	0	1
I: Деятельность транспорта и связи	1291	48	144	0	2	3	1305	79	102	0	0	16	1317	68	143	0	10	11
Всего	48209	3948	32948	1198	611	855	42763	3086	26641	1287	822	1901	41750	3098	24333	2376	901	1888

Для сравнения можно отметить, что по 27 странам Евросоюза доля затрат на профессиональное обучение работников в структуре затрат на рабочую силу больше в 5 раз (1 %), чем в Украине. Затраты на профессиональное обучение в отдельных странах ЕС даже превышают данный показатель и составляют в Нидерландах 1,1 %, Великобритании 1,8 %, Венгрии 1,8 %, Франции 1,6 % [4].

Несмотря на затратность обучения работников, специалисты утверждают, что наиболее выгодные инвестиции – это инвестиции в персонал [1]. Однако, по нашему мнению, для обеспечения прибыльности затрат на обучение персонала важное значение имеет ряд факторов: качество организации обучения, способности работников к получению новых знаний, их сознательность и мотивированность.

Для обеспечения высокой эффективности обучения работников предприятия необходимо сформировать комплекс денежных и неденежных инструментов, способствующих обеспечению заинтересованности персонала в повышении квалификации и профессионализма. Необходимо подчеркнуть, что особое место в данном стимулирующем механизме должна занимать соответствующая система оплаты труда.

Доктор экономических наук Г. В. Назарова отмечает, что заинтересовать работников в непрерывном повышении своей квалификации можно обеспечив зависимость результатов повышения квалификации, аттестации и оплаты труда с качеством знаний и эффективностью их практического использования [1].

Кроме того, актуальность данного вопроса задекларирована и на государственном уровне. В 2006 г. в Украине принята Концепция развития системы повышения квалификации работников на период до 2010 г., цель которой состоит в создании условий для правового, экономического и организационного обеспечения развития системы повышения квалификации работников в соответствии с потребностями современного производства. Среди мероприятий по реализации данной Концепции, указана разработка для предприятий, учреждений и организаций методических рекомендаций по стимулированию работников, которые повышают свою квалификацию [5].

Как известно, традиционно используемая на большинстве отечественных предприятий тарифная система оплаты труда предполагает некоторое стимулирование работников к росту квалификационного уровня (дальнейшему обучению и повышению квалификации) за счет возрастания поразрядных тарифных коэффициентов для рабочих и размеров должностных окладов для служащих. Однако, учитывая целый ряд недостатков тарифной системы, которые выявила практика в современных условиях и тот факт, что несовершенство действующих тарифных систем оплаты труда практически нивелирует данный стимулирующий эффект, целесообразно обратиться к изучению современных, гибких систем оплаты.

Рассмотрим некоторые системы оплаты труда, позволяющие материально стимулировать работников к приобретению новых знаний, расширению профессиональной компетенции, повышению квалификации.

За последние годы на многих предприятиях США приобрела распространение система, которая получила название «оплата за квалификацию». Суть данной системы заключается в том, что уровень оплаты зависит не только от сложности выполняемой работы, но и от набора специальностей, которые работник способен использовать в своей трудовой деятельности, т. е. оплачивается рост квалификации и число освоенных специальностей. При использовании этой системы вводится понятие «единица квалификации», которое определяет сумму знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения новой, дополнительной работы и получение очередной надбавки. Основными условиями, которые обеспечивают эффективность внедрения данной системы оплаты труда, является наличие взаимопонимания между администрацией и профсоюзами, сплоченность членов трудовых коллективов. Наиболее успешно система оплаты труда за квалификацию применяется в промышленных корпорациях

США для сотрудников проектно-конструкторских и исследовательских отделов, от уровня квалификации которых зависит уровень научно-технических разработок и их конкурентоспособность [6].

Система оплаты труда в зависимости от квалификации работника является ступенчатой – от наиболее низкого уровня квалификации к наиболее высокому. Работники принимаются в компанию на низший уровень и постепенно с ростом мастерства продвигаются вверх, при условии, что они демонстрируют соответствующие данному уровню возможности. Такая система гарантирует более высокую оплату наиболее квалифицированным работникам, а также стимулирует приобретение более высокой квалификации. Кроме того, большое преимущество этой системы оплаты заключается в том, что она способствует развитию личности.

В то же время, в рамках данной системы существует ряд проблем, требующих внимания. С одной стороны, достаточно большое количество работников может через несколько лет достичь высшего уровня квалификации и обнаружить, что их возможности исчерпаны. В этом случае необходим механизм, позволяющий таким сотрудникам продолжать поиск путей повышения эффективности компании, а с ней и уровня своих доходов.

С другой стороны, программы повышения квалификации работников стоят достаточно дорого. Кроме того, более квалифицированному работнику выплачивается более высокая заработная плата, что и стимулирует его к дальнейшему повышению уровня квалификации.

Для нормального функционирования этой системы необходимо уделять внимание росту квалификации всех и каждого, а так же разработать методы определения количественных и качественных характеристик специальностей, потребностей в работниках той или иной квалификации, а также пути определения действительного соответствия конкретного работника данному уровню квалификации.

Другой разновидностью систем оплаты труда, используемых за рубежом и стимулирующих работников к повышению качества рабочей силы, является метод «растяжек».

По этой системе количество рангов (разрядов) должностных окладов и часовых тарифных ставок колеблется в компании среднего размера от 15 до 30. В условиях метода «растяжек» максимальное количество рангов – 10. Должности внутри ранга рассматриваются как одинаковые по важности и ценности для компании. Таким образом, один ранг может включать в себя все должности технических исполнителей и менеджеров нижнего звена (мастеров). Здесь важна не столько абсолютная величина, сколько сам размер «вилки». Оклады внутри ее устанавливаются в соответствии с ценами рынка и индивидуальными результатами. Таким образом, решения по окладам переносятся на уровень линейных руководителей, а служба управления персоналом играет консультативную функцию. Исходные оклады для новых работников устанавливаются не по жестким нормам и процедурам (принцип минимума), а по уровню рынка труда и в зависимости от индивидуальных достоинств работника. Решение по этому поводу принимается линейным руководителем в соответствии с размерами выделенного бюджета. Со временем оклад двигается вверх внутри «вилки» в соответствии с профессиональным ростом и результатами труда работника, а также трендов рынка.

В этом контексте преимущества метода «растяжки» следующие:

- большая гибкость и реакция на изменения рынка труда;
- стимулирование в условиях изменения содержания труда;
- смягчение влияния организационной структуры на размер оклада;
- стимулирование карьерного роста;
- смягчение дифференциации уровней окладов и часовых тарифных ставок внутри компаний.

При использовании метода «растяжек» оплата труда основана на компетенции работника при повышенном внимании к его способностям и постоянному развитию. Все это важно в условиях доминирования инновационной экономики, основанной на знаниях. Данная

система оплати орієнтована на стимулювання тих працівників, які зацікавлені в зростанні та розвитку своїх навичок. Концепція «растяжки» переключить увагу менеджменту на працівника. В контексті методу «растяжки» працівники прив'язуються до «вилкам» посадових окладів на основі етапів їх кар'єри. Всередині «вилки» зростання окладів також зв'язується з оцінюваним рівнем компетентності, причому більший зростання окладів відбувається у тих працівників, які демонструють набуття нових навичок або суттєве розвиток старих [7].

Стимулювати працівників підприємств до навчання, підвищенню кваліфікації буде впровадження гнучких систем оплати праці, заснованих на факторно-критеріальних моделях оцінки праці працівників [6]. При цьому, серед оцінювальних факторів, по яким буде визначатися коефіцієнт оцінки праці працівника тієї або іншої категорії повинно бути, наприклад, участь працівника в системі постійного підвищення кваліфікації (періодичність навчання, якість навчання, ступінь застосування отриманих знань в практичній діяльності). Таким чином, підвищив коефіцієнт оцінки праці за рахунок цієї «освітньої» складової, працівник автоматично (при інших незмінних показателях, що характеризують результати праці) претендує на більш високий розмір оплати праці. А саме, по значенню коефіцієнта оцінки праці визначається рівень тарифної ставки (мінімальний, середній, максимальний), який буде встановлено працівнику на визначений період по даному кваліфікаційному рівню.

ВИВОДИ

Формування високопрофесійного трудового колективу має важливе значення в контексті підвищення конкурентоспособності підприємства. Однією з передумов ефективності навчання персоналу, збільшення прибутковості від інвестицій в його розвиток є забезпечення зацікавленості працівників у набутті нових знань та зростанні професійної компетентності. Розв'язання цієї складної задачі кадрового менеджменту можливо при використанні гнучких систем оплати праці, багато з яких успішно апробовані на зарубіжних підприємствах і дозволяють гарантувати зростання трудового доходу працівника в зв'язі з підвищенням рівня його знань, кваліфікації, професійного майстерства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Назарова Г. В. Шляхи удосконалення професійного розвитку персоналу підприємства / Г. В. Назарова // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2008. – № 2. – Ч. 2. – С. 150–154.
2. Петюх В. М. Кадрова політика в системі менеджменту якості організації / В. М. Петюх, О. М. Чернюк // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Т. 2. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 223–229.
3. Савченко В. А. Напрями підвищення ефективності системи професійного навчання персоналу на виробництві / В. А. Савченко // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Т. 2. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 262–273.
4. Новак І. М. Витрати на робочу силу як механізм інвестування людського капіталу в Україні / І. М. Новак // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку : тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф. В. 2 т. Т. 1 / НАН України : Ін-т економіки пром-сті ; Редкол. : О. І. Амоша та ін. – Донецьк, 2008. – С. 220–226.
5. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року» від 26 липня 2006 р. – N 429-р.
6. Лук'яненко Н. Д. Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві : монографія / Н. Д. Лук'яненко, О. А. Дороніна. – Донецьк, 2006. – 212 с.
7. Соболевская А. А. Новые тенденции в оплате труда в США / А. А. Соболевская // Трудовое право. – № 12. – 2004. – С. 32–41.

УДК 658.3

Д'яченко Ю. Ю.

РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Професійний розвиток персоналу є засобом організації інвестування у розвиток людського капіталу підприємства, який сьогодні стає головним чинником забезпечення конкурентноздатності. Професійний розвиток персоналу, до якого відносяться навчання, оцінка та сертифікація персоналу, в тій чи іншій формі проводиться на кожному підприємстві.

Одним з перших, в рамках теорії «наукового менеджменту» підкреслив необхідність навчання Ф. У. Тейлор у роботі «Принципи наукового менеджменту»: «адміністрація ... тренує, розвиває та навчає кожного робітника» [1].

Грунтовне висвітлення економічних аспектів розвитку персоналу зроблено українським вченим В. А. Савченком [2].

На думку російських вчених В. В. Щербини та С. Р. Філоновича, в сфері управління персоналом достатньо пророблені чисто економічні напрямки: аналіз ринку праці, розробка кадрової стратегії, проте аспекти, які торкаються суміжних дисциплін (педагогіки, соціології, психології), в тому числі розвиток персоналу, далекі від професіоналізму [3]. На сьогодні не існує цілісної теорії розвитку персоналу, яка б давала змогу науково спланувати систему професійного розвитку персоналу, забезпечити кількісну оцінку професійного розвитку персоналу та, на її основі, оцінити ефективність професійного розвитку.

Така ситуація, на наш погляд, склалась внаслідок неможливості коректних якісних і, тим більше, кількісних оцінок професійного розвитку персоналу тільки в межах неокласичної економічної теорії, із врахуванням тільки безпосередніх витрат на навчання, оцінку та сертифікацію персоналу без врахування непрямих витрат, пов'язаних із функціонуванням системи розвитку персоналу. Ці непрямі витрати, пов'язані, зокрема, із складністю об'єктивної оцінки персоналу, її можливими неточностями, складністю контролю ефективності навчання та недовірою до сертифікації, значно впливають на ефективність розвитку персоналу. Можливість оцінити такі впливи надає теорія трансакційних витрат (ТАВ) як складова нової інституціональної економічної теорії.

Метою роботи є оцінка складових витрат на навчання персоналу за допомогою ТАВ.

Для ефективної роботи підприємства та підтримання його конкурентноздатності необхідно контролювати ТАВ, по можливості зменшуючи їх або переносити їх за межі підприємства.

Проблема оцінки ТАВ поки що не має остаточного вирішення і є досить складною проблемою внаслідок їх багатофакторності та внаслідок труднощі їх кількісної оцінки. Існують два підходи до проблеми вимірювання ТАВ: ординалістський та кардиналістський.

Згідно з першим підходом, ТАВ можна визначити лише відносно, а використання їх оцінок дає змогу порівнювати відносну ефективність певних інститутів.

Другий підхід дає можливість безпосередньо вимірювати ТАВ, що було зроблено на мікрорівні американським економістом Харольдом Демсецем – для Нью-Йоркської фондової біржі та на макрорівні Д. Нортон та Дж. Уоллісом – як систематична оцінка ТАВ в американській економіці у 1870–1970 рр.

В концепції ТАВ Йорама Барцеля визначальне значення надається витратам вимірювання. На його думку, в межах фірми оцінка за витратами є дешевшою за оцінку по випуску. По відношенню до ЛК, це означає що на підприємстві доцільно використовувати оцінку ЛК за витратами на його накопичення або інвестиціями у ЛК.

Розглянемо застосування апарату теорії ТАВ до планування, проведення та контролю розвитку персоналу у промисловому виробництві. Процес розвитку персоналу з ресурсної точки зору, є накопиченням ЛК. Ці оцінки ЛК є ідеальними і не враховують як випадкові похибки, викликані неповнотою інформації, так і навмисні викривлення, спровоковані опортуністичною поведінкою. Задля оцінки таких впливів, визначимо пов'язані з ними ТАВ та розглянемо окремо кожний тип ТАВ, що виникають у зв'язку із розвитком персоналу.

ТАВ поділимо на дві категорії:

1. Інформаційні ТАВ: на пошук, одержання (вимірювання), обробку та внаслідок невірної оцінки інформації, зокрема, щодо ЛК.

2. Поведінкові ТАВ: внаслідок опортуністичної поведінки працюючих, які завищують оцінку власного ЛК для отримання більших доходів або підвищують загальний ЛК за рахунок підприємства, плануючи своє звільнення.

Асиметрія інформації між сторонами, що укладають угоди, викликає ТАВ у вигляді зниження ймовірності укладання угоди. При визначенні заробітної плати під час переговорів щодо укладання трудових відносин або при перегляді заробітної плати працівника на підприємстві відбувається оцінка ЛК як самим претендентом (працівником) так і наймачем. При цьому, чим нижча оцінка працівника наймачем, тим більше останній зацікавлений в укладанні угоди на цю заробітну плату і тим слабша його переговорна позиція. З іншого боку, чим вище самооцінка претендента (працівника), тим більше він зацікавлений у найманні і тим також слабша його переговорна позиція. Вважаючи ймовірним укладання угоди при слабкій позиції хоча б одного з учасників торгу при відкритості інформації щодо оцінки як наймача, так і працівника, ймовірність укладання угоди досить велика. Якщо ж достовірна оцінка ЛК відома лише одній з сторін, то ця сторона може використовувати незнання іншої сторони, завищувати свої вимоги, що, в разі, коли угода буде укладена, принесе йому додаткову необґрунтовану вигоду та збитки протилежній стороні, але й збільшує ймовірність відмови протилежної сторони від угоди, що зменшує ймовірність укладання угоди. Якщо ж ані наймач не має істинної інформації про ЛК претендента (працівника), ані претендент (працівник) не може достовірно оцінити можливості наймача, вони в разі слабкої позиції внаслідок невизначеності інформації можуть завищувати свої вимоги, що призводить до можливих втрат однієї сторони за рахунок іншої та ще більшого зменшення ймовірності укладання угоди. Таким чином, ймовірність укладання угоди є максимальною при наявності інформації про наміри сторін. ТАВ в цих випадках можна поділити на прямі та непрямі. До перших можна віднести неоптимальну ціну угоди, в даному випадку: виплата завищеної заробітної плати, яка встановлюється при найманні порівняно з оптимальною. Непрямі ТАВ виражаються у вигляді зниження ймовірності укладання угоди, внаслідок цього не буде винайнято працівника, який приніс би прибуток. Опортуністична поведінка сторони, яка має більшу інформацію, призводить до блокування укладання вигідних угод. Задля зменшення ТАВ є вигідним відкриття тим чи іншим чином інформації:

1. Про оцінку ЛК претендента (працівника). Така загальноновизнана оцінка може забезпечуватись сертифікацією персоналу.

2. Про можливості працедавця щодо оплати праці, що може забезпечуватись аналізом інформації щодо стану ринку праці у відповідних секторах та відкритістю інформації про підприємство.

Повний перелік та аналіз механізмів зниження ТАВ був зроблений Й. Барцелем [4]: стандартизація; відомі торгівельні марки; гарантія; інформаційна реклама; ліцензія; вертикальна інтеграція. По відношенню до ЛК, зниження ТАВ можливо за рахунок впровадження системи сертифікації персоналу, тобто передачі функції оцінки посереднику – третій стороні. Це вигідно, коли витрати підприємства на оплату послуг посередника менші, ніж витрати

вимірювання. Посередник мінімізує свої витрати за рахунок ефекту масштабу щодо однотипних вимірювань та спеціалізації на цій діяльності. Внаслідок їх діяльності знижуються витрати, пов'язані із інформаційною асиметрією учасників угод, а витрати вимірювання ефективно розподіляються між останніми.

Витрати на збирання інформації для прийняття рішень про розвиток або раціональне розміщення персоналу розраховуються як витрати на оплату праці тих працівників, які збирають цю інформацію: у разі погодинної системи оплати праці це добуток людино-годин на погодинну ставку заробітної плати.

Також необхідно враховувати можливість опортуністичної поведінки працівника в разі оцінки ним ймовірності свого звільнення як високої в формі накопичення переважно загального ЛК, в тому числі і за рахунок інвестицій на підприємстві, який можна використати і на інших підприємствах в разі звільнення. І навпаки, якщо працівник впевнений у своєму тривкому становищі на підприємстві, він віддає перевагу накопиченню спеціального ЛК, який має значення тільки для цього підприємства, а його використання є більш ефективним, ніж загального, як це показано раніше.

ТАВ, викликані опортуністичною поведінкою, складаються з двох компонентів: ТАВ внаслідок власне опортуністичної поведінки та ТАВ на запобігання опортуністичної поведінки. Вони можуть розраховуватись як витрати на оплату праці тих працівників, які збирають цю інформацію: у разі погодинної системи оплати праці це добуток людино-годин на погодинну ставку заробітної плати.

Основним завданням підприємства щодо розвитку людського капіталу є задоволення посадових вимог та мінімізація витрат на навчання та ТАВ шляхом вибору між:

1. Оптимізацією розміщення працівників по робочих місцях шляхом пошуку знаходження оптимальної відповідності наявних компетентностей необхідним компетенціям.
2. Навчанням працівників.
3. Набором персоналу на ринку праці.
4. Розвитком корпоративної культури.
5. Впливом на взаємовідносини між працівниками.

Різниця між належною та наявною компетентністю і визначає обсяг та зміст навчання, яке має на меті усунення цієї невідповідності.

Досягнення належної компетентності персоналу можливо за рахунок наймання нового або розвитку наявного персоналу. Вибір між цими варіантами відбувається шляхом порівняння витрат на навчання та ТАВ.

Компонентами ТАВ при наборі персоналу є: витрати на пошук та аналіз інформації щодо потенціальних співробітників і вимог та компетентності останніх; витрати на переговори щодо умов роботи та заробітної плати, зокрема на з'ясування резервних позицій при однорідних цінах; витрати на укладання угод; витрати на адаптацію до нового робочого місця; витрати, пов'язані із адаптацією до непередбачуваних обставин.

Компонентами ТАВ при навчанні персоналу є: витрати на пошук та аналіз інформації щодо потенціальних кандидатів на навчання та їх здатності отримати належну компетентність; витрати на організацію та контроль власне процесу навчання.

Аналіз процесу прийняття рішень має враховувати невизначеність інформації щодо намірів сторін та їх ресурсів, та ймовірність прийняття неоптимальних рішень щодо розвитку персоналу, тобто використовувати апарат теорії ймовірностей та теорії ігор.

Крім того, при прийнятті рішень щодо наймання або розвитку персоналу мають бути враховані ефекти, пов'язані із інвестиціями у специфічні активи, зокрема, ЛК. Як показав О. Уільямсон [5], в результаті інвестицій у спеціальний ЛК, підприємство опиняється замкненим в угоду із своїм теперішнім партнером. До цих інвестицій підприємство мало вибір

між відносно рівнозначними контрагентами, але ж зробивши їх, підприємство вимушено продовжувати угоду із одним партнером, а розірвання угоди спричиняє втрату спеціального капіталу, що має цінність тільки для даного партнера. На думку П. Мілгрона та Дж. Робертса [6], визначальну роль при цьому відіграють витрати на ведення переговорів щодо інвестицій у специфічні активи. Це призводить до трансформації вихідної конкурентної ситуації до монопольної і є одною із головних перешкод ринковому обміну. ЛК за своєю сутністю безпосередньо не належить підприємству, як і його носії, тому підприємство, роблячи інвестиції у спеціальний ЛК, має забезпечувати відданість його носіїв – працівників підприємству. Таким чином, при найманні або розвитку персоналу необхідно також враховувати ймовірність звільнення працівника за власним бажанням внаслідок незадоволення характером, умовами або оплатою роботи та забезпечувати якнайменшу плинність кадрів. При цьому необхідно забезпечити меншу величину витрат на утримання працівника, ніж розмір інвестицій, зроблених в його ЛК, які буде втрачено з його звільненням, тобто «чи виправдовує очікуване зниження витрат, яке досягнуто за рахунок спеціальних технологій стратегічні ризики, що виникають внаслідок неуніверсального характеру таких витрат?» [6].

Прямі витрати на підрахунок людського капіталу обчислюються як витрати на оплату праці тих працівників, які збирають цю інформацію ТАВ на такий підрахунок мають враховувати немінучі похибки у ньому.

Витрати на розрахунок ефективності навчання розраховуються як витрати на оплату праці тих працівників, які збирають цю інформацію на робочому місці або за його межами – на іншому підприємстві або у навчальному закладі. Вибір місця навчання відбувається шляхом порівняння витрат на навчання та ТАВ за цими варіантами.

Компонентами ТАВ при проведенні навчання є: витрати на пошук та аналіз інформації щодо постачальників освітніх послуг і цін та якості останніх; витрати на переговори щодо умов та вартості навчання, зокрема на з'ясування резервних позицій при однорідних цінах; витрати на укладання угод; витрати на контроль процесу навчання; витрати на примушення до виконання умов угоди; витрати, пов'язані із неповним контролем процесу та результатів навчання; витрати, пов'язані із адаптацією до непередбачуваних обставин.

Ці витрати, окрім двоостанніх можуть бути приблизно оцінені як вартість праці відповідних працівників впродовж часу виконання певної роботи.

Компонентами ТФВ при проведенні навчання є: витрати на оплату праці викладачів та технічного персоналу; вартість оренди або утримання навчальних приміщень; навчальна література та технічні засоби навчання; непрямі втрати від відриву від виробництва тих, хто навчається.

За результатами навчання може виявитись, що проведені зміни в об'ємі ЛК є не оптимальними і в силу ряду причин не принесли бажаного результату. Таким чином, треба враховувати ТАВ внаслідок невірних змін обсягу ЛК: саме обсягу, змісту або об'єкту змін.

ТАВ, пов'язані із оцінкою ЛК, можна поділити на наступні види:

1. ТАВ C_{OPb} на власне оцінку ЛК і розрахунок ефективності навчання.
2. ТАВ C_{OPr} внаслідок опортуністичної поведінки працівників, які схильні завищувати свій ЛК.

Досить очевидним є те, що C_{OPb} та C_{OPr} оборотно взаємозалежні: аби попередити або подолати опортуністичну поведінку працівників можливо за рахунок збільшення витрат на оцінку ЛК. Можна висунути гіпотезу, що є певний мінімум, і є певний обсяг витрат на оцінку ЛК, за якого ТАВ, пов'язані із оцінкою ЛК, будуть мінімальними.

Оцінка навчання та ефективності використання ЛК має враховувати можливість опортуністичної поведінки працівників, які схильні завищувати свій ЛК. В цьому випадку ТАВ C_{OPb} внаслідок власне опортуністичної поведінки розраховуються як різниця між виплатами

працівнику W_{pr} , що встановлюються відповідно до рівня ЛК, та виплатами W_d , які належить виплачувати, виходячи з наявного ЛК у працюючого. В даному випадку ТАВ S_{OPpr} на запобігання опортуністичної поведінки, можуть розраховуватись як витрати визначення реального, а не декларованого співробітником, рівню ЛК. Це може бути різного роду оцінювання за допомогою: тестування, центру оцінки, асесмент-центру.

Зменшення витрат на оцінку персоналу можливо за рахунок використання тристоронніх угод між працівником, підприємством та організацією, яка підтверджує кваліфікацію працівника – тобто сертифікації.

Витрати на навчання можна поділити на наступні види:

1. Витрати на обладнання. До цієї категорії відносяться вартість апаратного та програмного забезпечення комп'ютерних систем, технічних засобів навчання, витрати на впровадження та обслуговування комп'ютерних систем.

2. Витрати на розробку, впровадження та оновлення оригінальних навчальних матеріалів. Залежить від рівня оплати праці фахівців, їх кількості та тривалості розробки курсу, а також із непрямими видатками: на необхідні інформаційні та інші ресурси, на оплату послуг сторонніх постачальників послуг.

3. Витрати на придбання готових навчальних матеріалів. Залежать від кількості слухачів і, відповідно, обсягу навчальних матеріалів, що закуповуються.

4. Безпосередні витрати на забезпечення навчання. В цій категорії можна виділити: оплата труда навчального персоналу; витрати, пов'язані із організацією роботи навчального персоналу: добові, транспортні витрати та витрати на розміщення; витрати на навчальні матеріали; офісні витрати; витрати, пов'язані із орендою приміщень.

5. Витрати слухача на навчання. В цій категорії можна виділити: витрати в разі неповної виплати заробітної плати на період навчання; витрати, пов'язані із навчанням: добові, транспортні витрати та витрати на розміщення.

6. Адміністративні витрати.

ВИСНОВКИ

Розрахунок всіх видів витрат на навчання дає можливість як пояснити деякі особливості вибору та впровадження програм навчання, коли, на перший погляд, якісно підготовлені програми зазнають невдачі внаслідок значних непрямих витрат, пов'язаних з ними, так і надати інструмент для допомоги у розробці навчальних програм та прогнозування їх ефективності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Taylor F. *The Principles of Scientific Management*. – New York : Norton, 1911. / *Рос. мовою* : Тейлор Ф. У. *Принципы научного менеджмента* / Пер с англ. – М. : Контролинг, 1991. – 104 с.
2. Савченко В. А. *Управління розвитком персоналу : навч. посіб* / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
3. Щербина В. В. *Менеджмент в сфере управления человеческими ресурсами* / В. В. Щербина, С. Р. Филонович // *Вестник Санкт-Петербургского университета*. – Сер. 8. – Вып. 1 (№ 8). – С. 3–28.
4. Barzel Y. *Measurement Costs and the organization of Markets* / Y. Barzel // *Journal of Law and Economics*. – 1982. – Vol. 25 (1). – P. 27–48.
5. Williamson O. *The Economic institutions of capitalism : Firms, markets, relational contracting*. – N. Y. : Free Press, 1985. – xiv+450 p. / *Рос. мовою* : Уильямсон О. И. *Экономические институты капитализма : фирмы, рынки, «отношенческая» контракция*. – СПб. : Лениздат, CEV Press, 1996. – 702 с.
6. Milgrom P. *Economics, Organization and Management* / P. Milgrom, J. Robert. – New Jersey : Prentice Hall, 1992. – 621 p. / *Рос. мовою* : Милгром П. *Экономика, организация и менеджмент*. В 2-х т. / П. Милгром, Дж. Робертс. – СПб. : Экономическая школа, 2004.

УДК 334.716:338.12.015

Загорельська Т. Ю.

АДАПТАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА ДО РИНКОВОЇ КОН'ЮНКТУРИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ

Фінансову безпеку підприємства визначає значна кількість чинників внутрішнього та зовнішнього характеру. На одні з них підприємство може впливати, до інших повинно пристосовуватися. Тож саме своєчасна і ефективна адаптація підприємства до нестабільного зовнішнього середовища є важливою умовою його стабільного фінансово-економічного стану. Це досягається на підставі використання стратегічного потенціалу та активізації внутрішніх можливостей підприємства і є додатковим чинником забезпечення його фінансової безпеки, використання якого особливо актуальне в умовах обмеженості ресурсів.

Дослідженню проблем адаптації підприємства до змін ринкового середовища присвячена значна кількість наукових праць вітчизняних та закордонних вчених. Так, Акулов В., Бойетт Дж. Г., Бойетт Дж. Т., Ідрісов О., Рудаков М. досліджені ці питання в сфері менеджменту підприємства та стратегії ведення бізнесу в умовах невизначеності [1, 2, 5], Рабиніна Ю. та Тимошик Л. – в межах реструктуризації виробництва та в контексті кадрових змін [9, 11]. Значна кількість наукових робіт присвячена безпосередньо адаптивному менеджменту на підприємстві. Ці питання розглядаються Буднік М., Касич О., Коваленко Ю., Стасюк В. [3, 6, 7, 10]. Переважна більшість наукових праць у цій сфері стосується питань фінансової реструктуризації або розробки фінансової стратегії подолання кризового стану підприємства як аспектів процесу адаптації підприємства до зовнішніх умов [4, 8]. Одночасно адаптація підприємства до змін ринкової кон'юнктури залишається мало вивченою саме як додатковий резерв забезпечення економічної безпеки в цілому та фінансової безпеки підприємства зокрема, який повинен особливо активно використовуватись в контексті профілактики виникнення та поширення загроз. Таким чином, впровадження в практику фінансового менеджменту заходів з адаптації підприємства до змін зовнішнього середовища потребує подальших наукових досліджень цієї проблематики та є вкрай важливим в умовах сьогодення.

Метою статті є визначення чинників зовнішнього середовища, що мають вплив на стан фінансової безпеки підприємства; встановлення факторів адаптації підприємства до змін ринкового середовища як додаткового резерву забезпечення його фінансової безпеки; формування загальних положень Стратегії адаптації підприємства до зовнішнього середовища з урахуванням вимог фінансової безпеки.

Зовнішнє середовище в ринковій економіці визначається низкою чинників, які одночасно можуть бути реальними та потенційними загрозами фінансовій безпеці підприємства або обумовлювати їх виникнення і розвиток. До них слід віднести:

– чинники загальноекономічного характеру: циклічність економічного розвитку; стан світової економіки; міжнародна конкуренція; фінансова та економічна кризи; стан фінансової системи країни; підприємницька активність в цілому та в відповідному секторі економіки зокрема; кон'юнктура на ринках матеріальних ресурсів, фінансових ринках, ринку робочої сили тощо; недосконалість конкурентного середовища;

– чинники політичного характеру: стан регуляторної, податкової, кредитної політики органів державного управління; відношення до власності, ступінь захисту конкуренції,

обмеження монополізму тощо; незавершеність формування інституційної бази економічної політики; відсутність стратегічної орієнтованості органів державної влади на довгостроковий та раціональний розвиток в Україні підприємницького середовища;

– чинники криміногенного характеру: кримінально небезпечне середовище щодо здійснення підприємницької діяльності; поширення кримінальних злочинів по відношенню до суб'єктів підприємницької діяльності; наявність кримінальних посягань, корупційних та дискримінаційних дій щодо підприємців; надмірно високого рівня тінізації у секторі підприємництва; корупції у відносинах «бізнес – органи державного управління»; прояви клієнтських відносин;

– чинники стану контрагентів: фінансовий стан споживачів продукції, їх споживчий вибір та купівельна спроможність; попит на продукцію підприємства; ступінь надійності партнерів з організації виробництва.

Для забезпечення фінансової безпеки підприємства необхідно постійно враховувати весь спектр численних факторів, від яких залежить ефективність виробничо-господарчої діяльності. Проте, не маючи, можливості впливати на зовнішні чинники, найважливішим з точки зору забезпечення фінансової безпеки є адаптація підприємства до змін ринкової кон'юнктури як попереджувальний механізм розвитку негативних тенденцій у функціонуванні підприємств. Адаптація підприємства здійснюється шляхом активізації стратегічного потенціалу підприємства з урахуванням чинників, до яких пропонується відносити:

– чинники організаційно-управлінського характеру: організаційна структура управління підприємством; рівень якості корпоративного менеджменту (фінансового менеджменту зокрема); кваліфікація керівництва та персоналу підприємства; система організації і управління виробничо-господарчою діяльністю; ефективність використання ресурсного забезпечення; умови праці робітників у виробничих на робочих місцях;

– чинники виробничого характеру: особливості та складність технологічного процесу; тривалість виробничого циклу; рівень виробничих запасів (запасів сировини та матеріалів, готової продукції, незавершеного виробництва); рівень сучасності технологій; прогресивність засобів і методів виробництва; частка завантаження устаткування; диверсифікація виробництва; ресурсоємність виробництва;

– чинники фінансового характеру: вартість капіталу; ефективність використання капіталу; динаміка обсягів виробництва і чистого прибутку; структура капіталовкладень; структура балансу, співвідношення власних і залучених засобів, наявність та розмір довгострокових кредитів; наявність та частка у структурі капіталу державних інвестицій; структура майна;

– чинники інноваційного характеру: доступ до інноваційних технологій та ступінь їх впровадження; частка витрат на науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи; темпи оновлення виробничо-господарчих технологій, основних виробничих фондів, інформаційної бази;

– чинники маркетингового характеру: якісні характеристики продукції; якість та достатність інформаційно-рекламної діяльності підприємства щодо рекламування продукції, оформлення товару; ефективність збутової та цінової політики; гарантія післяпродажного обслуговування; частка підприємства на ринку і стадія життєвого циклу.

Важливою ознакою безпеки є надійність сукупності внутрішніх і зовнішніх чинників виробничо-господарчої діяльності підприємства, які забезпечують його стабільну роботу.

Певним чином фінансова безпека підприємства залежить від ефективності управлінських дій його керівництва та фахівців щодо відвернення реальних та потенційних загроз, ліквідації негативних наслідків впливу зовнішнього і внутрішнього середовища, що

виявляються у вигляді: звуження можливостей та ускладнення доступу вітчизняних підприємств до фінансово-кредитних ресурсів для модернізації техніко-технологічної бази; значного рівня зношеності основних виробничих фондів; зниження рівня конкурентоспроможності продукції та підприємства; втрати позитивного іміджу підприємства; зниження попиту на продукцію, втрати ринків збуту; зниження інвестиційної привабливості, рівня прибутковості, рентабельності підприємства та, як наслідок, істотного погіршення його фінансового стану, зниження рівня фінансової безпеки. Одночасно, слід зазначити, що стратегічний потенціал підприємства має граничні можливості адаптації до ринкових умов, що постійно змінюються. Наявність таких граничних можливостей адаптації зумовлена періодичною потребою в технічному переозброєнні і реконструкції підприємства, підвищенні рівня кваліфікації його персоналу, диверсифікації виробництва тощо.

Стратегія адаптації підприємства до змін ринкової кон'юнктури, розробка якої вимагається пристосуванням до зовнішніх умов, мусить бути спрямована на досягнення чітко визначених цілей і конкретних завдань та повинна передбачати наступні заходи.

У сфері менеджменту:

- підвищення вимог до розробки стратегії розвитку підприємства з урахуванням ситуації невизначеності в макроекономічній сфері;
- удосконалення структури підприємства, її адаптація до внутрішніх та зовнішніх змін;
- здійснення аналізу якості і рівня менеджменту, кваліфікації персоналу; підвищення кваліфікації менеджерів;
- можлива зміна керівництва підприємства, запровадження при необхідності зовнішнього управління;
- підвищення поінформованості керівничого складу підприємства про фінансово-економічний стан, політику конкурентів на ринках збуту, досягнення науки і техніки в конкретній галузі економіки; закріплення за керівничим складом відповідальності за фінансово-економічний стан підприємства в цілому та за стан фінансової безпеки зокрема.

В сфері управління ризиками:

- розробку Стратегії управління ризиками, яка б передбачала: оцінку і управління фінансово-економічними ризиками виробничо-господарської діяльності підприємства; оцінку можливих наслідків реалізованих рішень у майбутньому для самого підприємства; розрахунок та встановлення зони допустимого ризику, коли обсяги можливих втрат від прийняття певного управлінського рішення не перевищує обсягів прогнозованого прибутку; здійснення порівняльного аналізу можливих вигод та втрат від впровадження певних управлінських рішень.

В сфері управління конкурентними позиціями підприємства:

- проведення постійного моніторингу конкурентних переваг і здійснення порівняльного аналізу з підприємствами – конкурентами;
- розробку та впровадження програми формування попиту на продукцію підприємства, яка б містила заходи з реклами, прямого маркетингу, просування продукції підприємства тощо;
- опрацювання та впровадження програми підтримки репутації та формування іміджу підприємства; гнучких ринкових товарних, цінових, збутових та комунікативних стратегій;
- впровадження передового світового досвіду з організації виробництва та збуту;
- вдосконалення систем розрахунків за продукцію;
- здійснення аналізу ризиків збуту та постачання;
- проведення маркетингових досліджень;

– розробку та впровадження програми формування та підтримка конкурентних переваг підприємства, яка б містила: вивчення вимог та переваг споживачів продукції; максимальне наближення відповідності продукції до потреб ринку; підвищення її якості та дизайну, вдосконалення експлуатаційних характеристик товару; впровадження післяпродажного обслуговування;

– забезпечення постійного технологічного оновлення виробництва; впровадження мобільних технологічних модулів, спрямованих на швидке оновлення асортименту продукції;

– формування ефективних факторів виробництва (нового устаткування, підвищення кваліфікації робочої сили тощо);

– впровадження ресурсощадних виробничих циклів, впровадження інновацій;

– аналіз структури основних виробничих фондів, виявлення недовикористання, встановлення необхідності та можливостей їх продажу;

– підвищення якості управління запасами матеріальних ресурсів, впровадження на підприємстві логістичних систем;

– вибір надійних постачальників сировини, матеріалів, енергоносіїв;

– підвищення ефективності використання ресурсів підприємства;

– розробки заходів, спрямованих на забезпечення та своєчасності стабільності постачань матеріальних ресурсів необхідної якості та обсягів.

У сфері фінансового менеджменту:

– диверсифікація використання капіталу, підвищення ефективності використання обігового капіталу; удосконалення та оптимізація структури капіталу;

– відстрочення погашення заборгованості, зниження процентної ставки по ній;

– підвищення якості фінансового менеджменту; загальної якості побудови економічної та фінансової стратегії підприємства; впровадження світових досягнень фінансового менеджменту, адаптованих до конкретних ринкових умов;

– збільшення капіталовкладень у ресурсозберігаючі технології;

– удосконалення структури витрат;

– застосування принципу дотримання критичних строків кредитування; створення інформаційного центру з дебіторської та кредиторської заборгованості;

– створення резервів для покриття можливих збитків і розробка ефективних механізмів їх використання у ризикованих ситуаціях;

– впровадження граничних значень показників, які характеризують фінансовий стан підприємства та сигналізують про наявність загроз фінансовій безпеці;

– впровадження на підприємстві системи управління фінансово-економічними ризиками.

В інформаційній сфері:

– налагодження збирання необхідної інформації, що здійснюється за допомогою офіційних контактів з різноманітними джерелами відкритої інформації; одержання неофіційних носіїв інформації за допомогою спеціальних технічних заходів;

– організацію збору, нагромадження й обробки інформації про діяльність реальних і потенційних конкурентів, що можуть вплинути на статус підприємства;

– збирання інформації про можливе втручання економічних агентів у діяльність підприємства;

– формування системи повної та вірогідної економічної інформації з метою виявлення виробничих, підприємницьких, фінансових ризиків;

– аналіз одержуваної інформації з дотриманням загальноприйнятих принципів організації робіт і методів; прогнозування тенденцій розвитку науково-технічних,

технологічних, економічних і політичних процесів в країні, світі стосовно кон'юнктури ринку; виявлення та прогнозування тенденцій на ринках матеріальних ресурсів та фінансів, ринках робочої сили тощо;

- забезпечення охорони комерційної таємниці підприємства, запобігання поширенню конфіденційної інформації за межі підприємства та захист інформаційної бази підприємства;
- диференціацію інформаційних потоків за вимогами основних користувачів;
- оперативну реалізацію заходів щодо розробки та охорони інформаційного рівня фінансової безпеки.

Реалізація положень Стратегії адаптації підприємства до змін ринкової кон'юнктури зорієнтує всю діяльність підприємств на задоволення потреб ринку та укріплення конкурентних позицій підприємства, що сприятиме створенню передумов фінансової стабільності. Проте при впровадженні заходів з розвитку адаптаційних можливостей підприємства слід мати на увазі, що саме при забезпеченні фінансової безпеки підприємства вкрай важливим є баланс видатків на підтримування гнучкості виробничо-господарчої системи підприємства, яка забезпечить швидкість та ефективність реакції на зміни зовнішнього середовища. Це також є важливою умовою забезпечення фінансової безпеки підприємства.

ВИСНОВКИ

Адаптація підприємства до змін ринкового середовища, викликана необхідністю забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції, потребує розробки та впровадження в практику механізму адаптації підприємства до змін ринкової кон'юнктури з урахуванням вимог фінансової безпеки, який визначить послідовність дій: аналіз зовнішнього середовища і оцінка потенціалу підприємства, встановлення граничних можливостей адаптації; розроблення Концепції адаптації: формування цілей, завдань, вибір форм і методів адаптації; опрацювання Стратегії адаптації підприємства до змін ринкової кон'юнктури, розробка комплексної програми адаптації; управління процесом адаптації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Акулов, В. Особенности принятия решений субъектом стратегического менеджмента / В. Акулов, М. Рудаков // Проблемы теории и практики управления. – 1999. – № 3. – С. 88–90.
2. Бойетт Дж. Г. Лучшие идеи мастеров управления изменениями [Электронный ресурс] / Дж. Г. Бойетт, Дж. Т. Бойетт. – Режим доступа : <http://www.management.com.ua/ct/ct023.html>.
3. Буднік М. М. Адаптація промислових підприємств до ринкових умов господарювання : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / М. М. Буднік. – Харк. держ. екон. ун-т. – Х., 2002. – 19 с.
4. Ерило Е. В. Построение эффективных параметров реорганизации кризисного предприятия / Е. В. Ерило // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. – №2. – С. 96–103.
5. Идрисов А. Стратегия, основанная на ключевых компетенциях и динамических способностях компании [Электронный ресурс] / А. Идрисов. – Режим доступа : <http://www.management.com.ua/strategy/str027.html>.
6. Касич А. О. Управління адаптацією організаційно-економічних форм підприємств в сучасних умовах : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.02 / А. О. Касич / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2001. – 20 с.
7. Коваленко Ю. О. Механізм адаптації підприємств до ризику : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / Ю. О. Коваленко / Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2003. – 18 с.
8. Процив О. Особенности финансовой стратегии по преодолению кризисного состояния предприятия / О. Процив // Гос. информ. бюллетень о приватизации. – 2007. – № 8. – С. 18–25.
9. Рабиніна Ю. Б. Кадрова реструктуризація на промислових підприємствах : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.09.01 / Ю. Б. Рабиніна // Харк. нац. екон. ун-т. – Х., 2004. – 18 с.
10. Стасюк В. П. Моделі адаптивного управління підприємством у нестабільному економічному середовищі : автореф. дис... д-ра екон. наук : 08.03.02 / В. П. Стасюк // Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2003. – 35 с.
11. Тимоцик Л. П. Реструктуризація промислового виробництва (на прикладі гірничо-металургійного комплексу України) : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.07.01 / Л. П. Тимоцик // НАН України. Об'єдн. ін-т економіки. – К., 2005. – 20 с.

УДК 622.23.05.001.4

Кабанов А. І., Стариченко Л. Л., Драчук Ю. З.

МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРОМИСЛОВИХ ВИПРОБУВАНЬ НОВОГО ГІРНИЧОШАХТНОГО ОБЛАДНАННЯ

Забезпечення економіки України необхідними обсягами вугільної продукції вимагає кардинального оновлення фізично зношених і морально застарілих основних фондів, технічного переозброєння вугільної промисловості, реструктуризації шахтного фонду, що й передбачається Енергетичною стратегією України до 2030 р. [1], схваленою Кабінетом Міністрів України у 2005 р. Концепцією розвитку вугільної промисловості [2] та затвердженою урядом у 2001р. Програмою «Українське вугілля» [3]. Суттєвим у цих процесах є визначення мотиваційних аспектів здійснення однієї з важливих і специфічних для вугільної галузі стадій створення нової техніки – промислових випробувань експериментальних і дослідних зразків.

Метою роботи є узагальнення практичного досвіду проведення випробувань нової техніки та конкретизація кола питань щодо якісного проведення промислових випробувань нової гірничої техніки у сучасних умовах.

При проведенні промислових випробувань зразків нової гірничої техніки виникає проблема визначення джерел і порядку відшкодування підприємству – полігону витрат на обслуговування випробувального процесу та створення мотивацій, пов'язаних з економічною винагородою підприємства залежно від ступеня новизни, складності та етапу випробувань техніки. Формування нормативно-методичної документації, якою безпосередньо регламентується випробування нової гірничої техніки, характеризується різними підходами у різні періоди: в умовах планово-директивної економіки і в умовах переходу до ринкової економіки.

В першому періоді нормативно-методичну базу становили керівні та нормативно-методичні документи колишніх міністерств вугільної промисловості СРСР та Української РСР і наукових організацій, основні положення яких викладено в роботах [4–8]. У цей період широке коло питань щодо проведення випробувань кожного зразка нового гірничошахтного обладнання, включаючи визначення місця та учасників випробувань, затвердження їх програм, фінансове забезпечення вирішувалося і доволі жорстко контролювалося у централізованому порядку, на рівні галузевого міністерства. Однак при цьому були відсутні дієві стимули якісного проведення випробувань: керівники і працівники шахт всіяко намагалися уникнути участі у випробуваннях, зважаючи на ризик певних втрат вуглевидобутку, а в разі накинутого «зверху» проведення випробувань були зацікавлені передусім у якомога більших обсягах виробництва на шкоду виявленню й усуненню конструктивних недоробок дослідного зразка техніки. Розроблені інститутом Донвугі рекомендації щодо нормування і оплати праці при випробуваннях нової гірничої техніки [8], які передбачали стимулювання якісного проведення випробувань на шахтах, певною мірою суперечили пануючій загальній системі стимулів і тому використовувалися в окремих випадках. Як правило, норми праці визначалися емпірично і застосовувалися традиційні форми і системи оплати праці із штучним її регулюванням з метою забезпечення відповідного рівня заробітної плати без належного її зв'язку з результатами роботи. Відсутність такого зв'язку негативно позначалося на термінах та якості випробувань.

В другому періоді (з переходом до ринкової економіки) зміни в організації випробувань нової гірничої техніки зумовлено проблемами політико-економічного плану, пов'язаними зі змінами умов господарювання, а також з перепрофілюванням ряду українських підприємств, які змушені були перейти на випуск раніше не характерних для них видів техніки.

В цей період в Україні спільно з російськими науковцями розробляється керівний нормативний документ Мінвуглепрому України «Порядок разработки и постановки на производство изделий угольного машиностроения» [9], яким було легітимізовано використання ряду державних стандартів та інших нормативних документів, розроблених в перший період. На основі цього документу, зокрема, інститутом «Дондівуглемаш» розроблялися методика і програма проведення попередніх випробувань дослідних зразків очисного комбайну УКД200. Наступним важливим документом з даної проблеми став Державний стандарт України «Система разработки и постановки продукции на производство» (ДСТУ-2000) [10]. Слід, однак, зазначити, що згаданими документами регламентуються переважно технічні вимоги до промислових (попередніх, приймальних) випробувань нової продукції, а організаційно-економічні питання не порушуються.

Разом з тим у другому періоді продовжуються пошуки мотиваційних механізмів щодо випробування й впровадження нової гірничої техніки. В розробленому у 2002 році проекті «Методичних рекомендацій щодо економічного стимулювання учасників інноваційного процесу у вугільній промисловості за створення і впровадження прогресивної гірничої техніки та технологій» [11, додаток А; 12, розділ 4] передбачено методичні підходи щодо організації економічного стимулювання на всіх стадіях та відносно всіх учасників інноваційного процесу у вугільній промисловості; методично регламентовано, в межах чинного законодавства, формування та використання коштів економічної винагороди, застосування економічних санкцій, матеріального стимулювання працівників науково-технічних організацій-розробників, підприємств-виробників та підприємств-споживачів нової прогресивної гірничої техніки і технологій. У цьому проекті визначено, проте детально не регламентовано умови стимулювання підприємств та їх працівників при проведенні промислових випробувань нової техніки. Серед документів, які опосередковано стосуються економічних аспектів промислових випробувань нової гірничої техніки, слід відзначити «Положение об использовании специального фонда внебюджетных средств целевого назначения Минуглепрома Украины (инновационного фонда) для финансирования отраслевых, межотраслевых научно-исследовательских, опытно-конструкторских, технологических работ, мероприятий по освоению новых технологий и производства новых видов продукции в условиях перехода к рыночным отношениям» [13]. Однак через недосконалість цього документа з числа галузевих науково-технічних організацій практично лише інститут «Дондівуглемаш» в деякій мірі використовує його в своїх фінансових взаємовідносинах з машинобудівними заводами. У подальшому Інститутом економіки промисловості НАН України розроблено більш обґрунтоване й розгорнуте положення «Формування та витрачання спеціального фонду ліцензійних платежів від використання нової науково-технічної продукції у вугільній промисловості» [14, частина 2; 12, розділи 1–2], яким регламентовано по суті всю систему економіко-правових взаємовідносин учасників інноваційного процесу у вугільній промисловості. При цьому економічне стимулювання підприємств і організацій – учасників створення і впровадження інновацій узгоджується з механізмом ціноутворення на нову науково-технічну продукцію і системою ліцензійних платежів.

При регламентації науково-технічної, інноваційної діяльності, у тому числі проведення промислових випробувань нової техніки, в умовах переходу до ринкової економіки особливого значення набувають достовірність й надійність оцінки ефективності інноваційних заходів. У цьому плані слід відзначити розроблену Інститутом економіки промисловості НАН України сучасну методологію оцінки ефективності інновацій у вугільному виробництві [15].

Узагальнення практичного досвіду проведення промислових випробувань нової гірничої техніки на шахтах здійснено за матеріалами щодо створення провідним інститутом – розробником гірничошахтного устаткування «Дондівуглемаш» спільно з інститутами УкрНДІВЕ і «Автоматгірмаш» базових видів очисного, прохідницького і транспортного устаткування, що відповідають сучасним вимогам по продуктивності, безпеці, ергономіці

і надійності [16–17], зокрема: двохстійкового щитового однорядного механізованого кріплення типажного ряду ДТ і ДТМ для відпрацювання пологих пластів з покрівлями, що вимагають несущої здатності кріплення понад 700 кН/м^2 (4ТП92 ДТ); високонадійного очисного комбайну з підвищеними експлуатаційними параметрами для відпрацювання тонких пологих пластів потужністю 0,85–1,5 м (2ТП91 УКД300); очисного комбайну КДК 500 з безланцюговою системою подачі на базі частотнорегульованого електроприводу для відпрацювання пологих пластів потужністю 1,35–3,2 м (3ТП90 КДК500); прохідницького комбайну середнього класу при стрілоподібному виконавчому органі (1ТП93 КПУ).

При узагальненні практичного досвіду виявлено, що нині панує підхід до промислових випробувань нової гірничої техніки, як до простого її впровадження, при якому із самого початку випробувань встановлюються виробничі плани дільниці-полігону та застосовується традиційна відрядно-преміальна система заробітної плати для працівників цієї дільниці залежно від обсягів виробництва та рівня виконання встановленого плану. Такий підхід став можливим в умовах еволюційного розвитку засобів та технологій вугледобування, коли знов створена техніка за своєю конструкцією принципово не відрізняється від тієї, що замінюється. Проте і за цих умов такий підхід не забезпечує якісного проведення випробувань, навіть якщо дослідний зразок виявляється повністю працездатним і продуктивнішим за свого попередника-аналога, оскільки працівники-випробувачі при чинній системі оплати їх праці не зацікавлені в удосконаленні і повному виявленні потенціалу нової техніки.

Суттєвою обставиною нинішньої практики випробувань є те, що дослідні зразки нового обладнання надаються шахтам безоплатно. Завдяки цьому, з одного боку, у тих переважних випадках, коли показники застосування нової техніки (обсяги виробництва, продуктивність праці) були вищими, ніж при застосуванні аналогічної серійної техніки, не виникало проблеми щодо відшкодування шахтам витрат і втрат, пов'язаних з випробуваннями. З іншого боку, визначення і порівняння показників експлуатації нової та старої техніки без врахування цінового фактора є недостатнім для оцінки ефективності нової техніки. У тих же випадках, коли в процесі випробувань зразки нової техніки виявлялись недостатньо працездатними, виникали проблеми і з відшкодуванням витрат та втрат шахт, і з оплатою праці випробувачів, що призводило до непорозумінь між учасниками випробувань, оскільки такий перебіг подій заздалегідь не передбачався.

ВИСНОВКИ

1. Мотиваційні аспекти промислових випробувань зразків нового гірничошахтного устаткування потребують поглибленого дослідження з урахуванням функціонування вітчизняної вугільної галузі в ринкових умовах господарювання: існуюча нормативно-методична база докладно регламентує технічні вимоги до проведення випробувань зразків нових виробів, але не порушує фінансово-економічні питання випробувань.

У розроблених Інститутом економіки промисловості (ІЕП) НАН України методичних рекомендаціях щодо економічного стимулювання учасників інноваційного процесу у вугільній промисловості показано умови економічного стимулювання підприємств, на яких проводяться промислові випробування, і відзначено особливості матеріального стимулювання працівників, зайнятих випробуваннями, проте ці питання детально не розкриваються і потребують подальшого доопрацювання.

З розглянутих нормативно-методичних документів і розробок часів планово-директивної економіки заслуговують на увагу і можуть бути використані в сучасних умовах, з необхідними корективами, розроблені інститутом Донвугілля методичні рекомендації щодо нормування та оплати праці при випробуваннях нової гірничої техніки.

В подальшому виконанні даної роботи мають бути використані наявні методичні розробки ІЕП НАН України щодо фінансово-економічних взаємовідносин учасників інноваційного процесу та щодо визначення економічної ефективності інновацій.

2. Наразі відбувається суто еволюційний розвиток засобів і технологій видобування вугілля, коли знов створена техніка за своєю конструкцією принципово не відрізняється від тієї, що замінюється. Тому став можливим нинішній підхід до випробувань, як до простого впровадження нової техніки. Проте, як показує практика, такий спрощений підхід не забезпечує якісного проведення випробувань і нерідко дає перебої, а в разі випробувань принципово нової техніки або технології він стає взагалі неможливим – тут необхідна спеціальна система організації, фінансування і стимулювання.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Енергетична стратегія України на період до 2030 року [Електронний ресурс] : схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 березня 2006 р. – №145-р. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>.*
2. *Концепція розвитку вугільної промисловості : схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 7 липня 2005 р. – № 236-р // Урядовий кур'єр. – 2005. – № 127. – С. 10–11.*
3. *Програма «Українське вугілля» : затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2001 р. – № 1205. – Київ, 2001. – 67 с.*
4. *Горные машины : обоснование, расчет и экспериментальные исследования / Под ред. Ю. М. Коркина и А. Г. Печеркина // НИПИГОРМАШ : сб-к тр. – Вып. 13. – Свердловск, 1975. – 184 с.*
5. *Элькин И. Л. Испытания угледобывающих машин / И. Л. Элькин, С. С. Казаков, Г. Е. Шевченко. – М. : Недра, 1980. – 288 с.*
6. *Совершенствование конструкций и повышение надежности подземных горных машин / Науч. тр. Ин-та горного дела им. А. А. Скочинского. – М. : Вып. 199. – 1981. – 106 с.*
7. *Положение по предэксплуатационной подготовке забойного (очистного и проходческого) оборудования : руководящий документ отрасли / Минуглепром СССР, ВПО «Союзуглемаш», ПечорНИИпроект. – Воркута, 1984. – 16 с.*
8. *Совершенствование нормирования и оплаты труда при испытании и внедрении новой техники на очистных и подготовительных работах шахт / Ф. И. Евдокимов, Ю. Я. Качко, С. З. Михальский, Л. Л. Стариченко, С. А. Цыбко. – М. : ЦНИЭИУголь, 1987. – 48 с.*
9. *Порядок разработки и постановки на производство изделий угольного машиностроения : руководящий нормативный документ Министерства угольной промышленности Украины КД 12.10.002-96 / Донгипроуглемаш ; Донуги ; Гипроуглемаш ; ИГД им. А. А. Скочинского. – Донецк. – 1996. – 68 с.*
10. *Система разработки и постановки продукции на производство : правила выполнения опытно-конструкторских работ. Общие положения. – ДСТУ 3974-2000. – Киев : Госстандарт Украины, 2001. – 34 с.*
11. *Разработать методические рекомендации по экономическому стимулированию участников инновационного процесса в угольной промышленности за ускорение создания и внедрения прогрессивной горной техники и технологий : отчет о НИР (заключ.) / Ин-т экономики пром-сти НАН Украины. – А410022030 ; № ГР 0101U001073. – Донецк, 2002. – 55 с.*
12. *Кабанов А. И. Финансирование и экономическое стимулирование научно-технического развития угольной промышленности Украины : теория и практика : моногр. / А. И. Кабанов, Л. Л. Стариченко, Е. С. Чуприна и др. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 2002. – 244 с.*
13. *Положение об использовании специального фонда внебюджетных средств целевого назначения Минуглепрома Украины (инновационного фонда) для финансирования отраслевых, межотраслевых научно-исследовательских, опытно-конструкторских, технологических работ, мероприятий по освоению новых технологий и производства новых видов продукции в условиях перехода к рыночным отношениям : прилож. к приказу министра угольной пром-сти Украины от 21 марта 1995 г. – № 88.*
14. *Разработать положение о формировании и расходовании специального фонда возвратных платежей от использования новой научно-технической продукции для финансирования приоритетных научно-исследовательских работ в угольной промышленности : отчет о НИР в двух частях (заключит.) / Ин-т экономики пром-сти НАН Украины. – А410022020 ; № ГР 0101U009481. – Донецк, 2002. – 131 с.*
15. *Методология оценки эффективности инноваций в угольном производстве : монография / А. И. Амоша, А. И. Кабанов, В. Е. Нейенбург, Ю. З. Драчук. – НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2005. – 250 с.*
16. *Антипов И. В. Опыт реструктуризации угольной отрасли и деятельность фирм горного машиностроения в Европе / И. В. Антипов // Глюкауф (на русском языке). – 2006. – № 4. – С. 70–72.*
17. *Косарев В. В. Выставка «Уголь / В. В. Косарев // Майнинг – 2006» и новые разработки «Донгипроуглемаш» : Глюкауф (на русском языке). – 2006. – № 4. – С. 64–69.*

УДК 658.3

Калиниченко М. П.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПРАЦЕЮ В РАМКАХ РИНКОВОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Удосконалення роботи підприємства великою мірою залежить від активізації людського фактору, більш повного й ефективного використання трудового й інтелектуального потенціалу кожного працівника, від узгодження його інтересів з інтересами роботодавця. Питання про зміст конфлікту інтересів у сфері управління і праці на перший погляд може здаватися достатньо вивченим. Однак економічна дійсність сьогодення розглядається окремо від системного аналізу обумовлюючих їх економічних інтересів. Наслідком такого стану справ є те, що економічній дійсності надаються взаємовиключні пояснення, і в тому числі щодо визначення реальних інтересів. У свою чергу узгодження інтересів у рамках мікромаркетингової системи вимагає чітких критеріїв їх ідентифікації й атрибуції, діючих механізмів і методик їх узгодження [1–5].

Уперше концепція «дзеркало задоволеності», тобто ситуація, при якій задоволеність працівника веде до задоволеності споживача і відповідним позитивним результатам бізнесу, була викладена в журналі *Harvard Business Review* [5]. Автори статті запропонували теорію про зв'язок між рівнем обслуговування клієнтів компанії і її прибутковістю. Надалі теорія стала імпульсом для перегляду взаємин між роботодавцем (компанією) і персоналом.

Проведені подальші дослідження в рамках концепції «дзеркало задоволеності» для встановлення взаємозв'язку між задоволеністю персоналу й результатами управління (бізнесу) приводили до суперечливих висновків [2].

Результати попередніх наших досліджень теоретично обґрунтували можливість та необхідність проводити політику і стратегію адаптивного управління людськими ресурсами підприємства в рамках маркетингової концепції за рахунок постійного відстеження змін, що відбуваються не тільки на ринку робочої сили, але й на профільному ринку продукції [1].

Дослідження задоволеності персоналу працею знайшло відображення в роботах багатьох вчених: Г. Дворецької, Н. Єсінової, А. Здравомислова, Ф. Ільєсова, А. Киссель, Н. Наумовой, В. Ядова, В. Врума, М. Грюнберга, І. Лоулера, С. Лоутера, Ф. Тейлора, А. Файоля, Ф. Херцберга, Р. Х'юзмана, Дж. Хатфілда, Б. Ф. Скіннера та ін.

Розгляд економічної дійсності крізь призму інтересів є одним з методологічних принципів нашого дослідження. Об'єктивні протиріччя між інтересами в сфері управління та праці виступали й виступають дотепер (на кожному історичному етапі по-різному) однією з перешкод суспільного прогресу. Пізнання економічної дійсності гальмується, в першу чергу, через розбіжність приватних думок і нездатності знайти шлях до узгодження.

Вирішення такого завдання вимагає вийти на первинний, більш елементарний рівень економічної практики. Цей рівень, на наш погляд, представлений окремими актами економічної взаємодії – трансакціями, оскільки економічні процеси завжди чимось мотивовані, тобто визначаються співвідношенням інтересів. Розглядати економічні процеси і явища абстрактно від пов'язаних з ними інтересів – значить свідомо спотворювати їх зміст.

Мета дослідження – наукове обґрунтування забезпечення ринкової орієнтації підприємства за рахунок узгодження економічних інтересів бізнесу (менеджменту) та персоналу через оцінку його задоволеності працею.

На сучасному етапі розвитку практики менеджменту очевидним є розуміння того, що в управлінні на пріоритетні позиції виходять відносини між усіма суб'єктами ринку (усіма зацікавленими сторонами). Власне персонал і є одним з таких суб'єктів ринку, однією із зацікавлених сторін.

У сучасній практиці управління підприємством усе більш очевидним є розуміння того, що персонал – основний його ресурс, який, у першу чергу, визначає його конкурентоспроможність, а управління персоналом – найважливіший фактор ефективності. Так, П. Друкер з цього приводу говорив наступне: «Усі наші компанії, не замислюючись, повторюють, що люди – їх головне багатство. Однак вони вживають занадто мало дій, здатних переконати в щирості цих заяв. Більшість топ-менеджерів переконана, можливо, підсвідомо, що як і в XIX столітті, у наш час працівників набагато більше зацікавлені в роботодавцях, ніж роботодавці в них. Але в сучасних умовах компанії повинні б рекламувати й просувати себе як роботодавців, так само як рекламують свої товари або послуги, а можливо, і ще наполегливіше. Вони повинні залучати людей, утримувати їх, цінувати по заслугах і винагороджувати, мотивувати й опікуватися про задоволеність співробітників не менше, ніж про задоволеність споживачів» [6].

Зайнятість персоналу передбачає придбання товару «робоча сила» на відповідному ринку. У рамках традиційного розуміння, персонал (задіяна робоча сила підприємства) розглядається як один з ресурсів виробничого процесу. При таких обставинах немає іншої альтернативи, як приділяти увагу підвищенню продуктивності праці, в основному за рахунок мотивації. У свою чергу продуктивність праці, як найважливіший показник ефективності управління підприємством, з'явилася практично одночасно з моделлю ринку XX століття, яку сьогодні вже не можна вважати адекватною. В основі цієї моделі ринку перебував пріоритет товарно-грошових відносин, який юридично проявляв себе через взаємні зобов'язання.

Спроби розробити і впровадити мотиваційні підходи були пов'язані з величезними труднощами з моменту народження цієї ідеї. Досить довга вже історія цього питання дозволяє припустити, що джерело проблеми не в поганій розробці управлінських технологій або недостатній поінформованості про них у бізнес-середовищі, а в обмеженості власне підходу. А він дійсно обмежений з усіх боків. Обмеження сфери взаємодії з персоналом тільки взаємними зобов'язаннями об'єктивно створює сховану (або явну) конфронтацію і необхідність примушення з боку роботодавця. Також фактична обмеженість грошових інструментів мотивації об'єктивно змушує керівництво ставитися до них як до видаткової, тобто негативної, складової. Мотивація в кожному разі може тільки спонукати до діяльності і лише в незначній мірі формувати відповідальність за кінцевий результат, що не може не викликати сумніву в керівництва в її доцільності.

Але справа не тільки в обмеженнях, що стимулюють більшу або меншу незадоволеність як в персоналі, так і в керівництві будь-якого підприємства. Існує «парадокс» у безпосередньо моделі відносин. Він проявляється в тому, які зобов'язання беруть на себе новий співробітник і роботодавець, коли укладають трудовий договір. Співробітник бере на себе зобов'язання добре працювати у відповідності зі своєю кваліфікацією і професійними навичками. І це зрозуміло, працівникові належать його здатності до праці (робоча сила) і він може свої зобов'язання виконувати. Але як роботодавець підписується під зобов'язанням забезпечувати фронт робіт і виплачувати заробітну плату? Щоб у співробітника була робота, власник (інвестор) повинен закупити і надалі модернізувати устаткування, постачальники – поставити сировину і матеріали. Заробітна плата виплачується з коштів, отриманих від споживача за куплену їм продукцію. Укладаючи трудовий договір, роботодавець не завжди має все це, він тільки сподівається, що відповідні учасники ринкових відносин (зацікавлені сторони) виконають свої зобов'язання перед підприємством і тоді він зможе виконати свої перед найманим працівником.

Механізм спонукання інших до певної діяльності, заснований на вимірних показниках кількості і якості праці – це застарілий підхід. Зобов'язання роботодавця перед працівником фактично не мають гарантованого забезпечення. При таких обставинах необхідно шукати альтернативи економічного розвитку підприємства.

Підвищення продуктивності праці і пов'язана з ним мотивація персоналу, звичайно, необхідні будь-якому підприємству. Розвиток же й успіх сьогодні лише в рідких випадках є наслідком підвищення продуктивності праці. На перше місце виходять відносини з іншими учасниками ринку. На базі цих відносин і формують реальні цілі підприємства топ-менеджмент і власники.

Але й самі по собі ці відносини мають принципові зміни. Контрактні відносини, природно, залишаються основою ринку. Відповідно, важливість взаємних зобов'язань зберігається. Але договір тільки тоді є договором з погляду підприємця, коли обидві сторони точно знають, що вони виграли від взаємодії.

Однієї з методологічних основ маркетингового підходу до управління підприємством є описання ринкових відносин через призму «зацікавлених сторін», тобто осіб або груп осіб, зацікавлених у діяльності або успіху партнера по бізнесу. При цьому до зацікавлених сторін відносять не тільки власників і інвесторів, постачальників, споживачів, суспільство, але й персонал. Це не просто якийсь новий погляд на стару проблему, а новий інструмент управління трудовим колективом, безпосередньо орієнтований на ринкову успішність підприємства.

Такий підхід повинен базуватися на «задоволеності» як ключовому для формування зацікавленості управлінському параметрі. Власне управлінські дії націлюються на формування персоналом усвідомлення організації не як структури, яка їм щось повинна, а як кому-таційної ланки між іншими зацікавленими сторонами.

Очевидно, що при розробці і впровадженні систем маркетингового управління, підприємствами життєво важливо оцінювати задоволеність і залучення персоналу. Персонал потрібно втягувати в реалізацію політики і цілей підприємства. Потрібно оцінювати й аналізувати задоволеність і залучення персоналу. Однак ніхто з вищого керівництва дотепер не відмовлявся від проведення переговорів з потенційними партнерами (включаючи представницькі видатки). При цьому серед керівників вищої ланки дуже рідко зустрічаються бажаючі вести постійний діалог з персоналом.

Якщо ж поширити принципи відносин до постачальників, споживачів і інвесторів на персонал, то дисбаланс інтересів можна зрівняти. Для цього необхідно проводити дослідження рівня задоволеності персоналу й оперативно вживати заходи. Це дозволяє оцінити реальну структуру задоволеності персоналу (у тому числі умови праці, взаємини з керівництвом, активність власної позиції, професійні й кар'єрні перспективи) і ступінь її збігу із цілями організації. Аналіз задоволеності персоналу дозволяє не тільки оцінювати адекватність цілей організації, але й вчасно коригувати їх і застосовувати управлінські впливи для того, щоб здійснити переорієнтацію персоналу з позиції споживчої на позицію реальної зацікавленої сторони.

Центральне місце тут займає питання, наскільки людина задоволена своєю працею, від чого ця задоволеність залежить, які її передумови закладені власне у природі людини і якою мірою вона залежить від соціальних умов у цілому й від окремих факторів зокрема. Актуальність проблеми пов'язана також із тим, як використовувати наявні знання і досвід для підвищення ефективності організації праці, зростанню її продуктивності, збалансування інтересів крізь призму всіх зацікавлених сторін?

Питання задоволеності працівників своєю працею привернули увагу вже в 30-х роках ХХ століття. І хоча за минулі десятиліття вивчення цього питання значно просунулося вперед, проте, ця проблема в наш час ще далека від свого теоретичного осмислення й, тим більше, практичного розв'язання. Об'єктом дослідження стають усі нові питання, що вимагають як теоретичного, так і емпіричного аналізу.

Чим же можна пояснити невгасаючий інтерес до цих питань? Дослідники пояснюють це тим, що така форма життєдіяльності, як праця, займає у людини 1/3 часу, протягом якого вона перебуває в активному стані, і немає іншої такої сфери діяльності, яка була б порівнянна з нею за часовими витратами.

Дійсно, питання про ставлення до праці, про задоволеність працею в останні роки стали предметом дослідження вчених у багатьох країнах. На наш погляд, це пов'язане з тим, що сучасні виробничі відносини визначаються не тільки речовинними факторами, але й різко зростаючою роллю людського фактору.

Серед існуючих підходів до задоволеності персоналу працею можна виділити два напрями. Прихильники першого досліджують вплив різних виробничих (умови, організація, оплата, зміст праці, психологічний клімат тощо) і позавиробничих умов (умови життя, віддаленість від місця роботи) факторів на задоволеність.

У другому випадку аналізується зв'язок задоволеності працею з деякими соціальними і психологічними характеристиками особистості, а також вплив соціального середовища на оцінку задоволеності. У рамках цього підходу досліджуються залежності задоволеності працею від очікувань працівника, які пов'язані з результатами його трудової діяльності; вивчається зв'язок задоволеності з уявленнями особистості про справедливість; розглядається вплив референтних груп на оцінку задоволеності працею.

З погляду психології управління задоволеність персоналу розглядається як психічний стан внутрішньої врівноваженості, що характеризується розумінням (інтелектуальний компонент) виправданості соціальних, економічних і організаційних очікувань у процесі й у результатах праці, переживанням приємного почуття (емоційний компонент) і спонуканням (мотиваційний компонент) до його збереження і збільшення. Центральним завданням у побудові відносин у системі «підприємство – персонал» є досягнення рівноваги між інтересами першого і другого, між соціальними, економічними й організаційними очікуваннями персоналу і їх виправданістю на підприємстві [3].

З погляду економіки праці в основу концепції якості трудового життя покладено саме задоволеність від досягнень у процесі праці в результаті самореалізації і самовираження. Підвищення якості трудового життя означає гуманізацію робочого середовища [4].

Еволюція в розумінні задоволеності працею підлегла еволюції парадигми, тобто є її наслідком. Так, у рамках парадигми «працівник – робоче місце» задоволеність працею розумілася переважно як задоволеність функціональним утриманням праці. Парадигмі «працівник – група», «працівник – колектив» відповідало розуміння задоволеності працею як задоволеності в основному психологічним кліматом (теорія людських відносин). При парадигмі «працівник в організації» задоволеність працею – це задоволеність місцем роботи або ступінь адаптації працівника до виробничої ситуації.

Таким чином, можна визначити декілька підходів до розуміння категорії «задоволеність працею». Задоволеність інтерпретується як показник відношення до праці; ступінь відповідності особистісних і речовинних факторів поведінки; показник соціального статусу індивіда і як захід його адаптації до соціальної реальності; ступінь адаптації працівника до виробничої ситуації; показник успішності трудової діяльності.

Пропоновані підходи до розуміння задоволеності суперечливі й не вичерпують проблеми. Дотепер ще не створена концепція, яка давала б цілісну уяву про природу задоволеності працею і пояснювала всю сукупність установлених фактів.

Власне процес одержання цих фактів пов'язаний з певними складностями, серед яких особливе місце займає проблема виміру задоволеності працею. У цей час використовуються різні методи – прямі запитання (вербальні, графічні), індекси, семантичний диференціал, об'єктивовані шкали. Різні дослідники надають перевагу тому або іншому методу виміру, виходячи з деяких інтуїтивних або умоглядних уявлень, і жоден з інструментів не має міцного обґрунтування. Тому проблему виміру задоволеності працею не можна вважати ще остаточно вважати вирішеною. Важливість вивчення тих аспектів задоволеності працею, які мають насамперед методологічне і методичне значення та недостатня їх розробка, роблять необхідним подальше дослідження цього питання.

Мотиви трудової поведінки в різних людей різні, але немає сумнівів, що кожна людина має якусь систему індивідуальних потреб, інтересів, цінностей, задоволення яких здійснюється або повинне здійснюватися в праці. Сьогодні все актуальніше постає питання про необхідність активізації такої поведінки. Загалом, проблемна ситуація, на нашу думку, може бути описана в наступних питаннях. Які умови праці створити на підприємстві, щоб досягти ефективного управління, як заохочувати і стимулювати ефективну працю персоналу?

Задоволеність (незадоволеність) працею є універсальним критерієм пояснення, інтерпретації різноманітних вчинків окремих працівників і трудових колективів. Знання стану задоволеності працею дозволяє мінімізувати скептичне ставлення менеджменту підприємства до різного роду заходів щодо гуманізації праці.

Задоволеність працею, відображаючи соціальну сторону трудової діяльності, пов'язана з такими важливими економічними показниками роботи трудових колективів, як використання робочого часу, інтенсивність і продуктивність праці, плинність кадрів, умови праці тощо. Існує прямий зв'язок між розміром заробітної плати і рівнем задоволеності працею, а також рівнем трудової активності. Рівень загальної задоволеності працею в значній мірі визначається задоволеністю заробітною платою. Крім соціально-економічних факторів, на задоволеність працею діють й інші фактори, у тому числі демографічні, географічні.

Можна стверджувати, що вивчення задоволеності працею повинне бути засноване на більш цілісному розумінні праці як виду людської діяльності, яке б включало, крім задоволення життєвих потреб, і її соціально-економічні і технічні (діяльності в системі суспільного поділу праці) умови. Тому задоволеність працею – це сукупність характеристик трудової діяльності і її умов, які визначають стан і поведінку найманого працівника.

ВИСНОВКИ

Результати наших досліджень пов'язані з тим, що питання задоволеності персоналу працею розкриваються в рамках маркетингового підходу, на основі чого стає можливим з погляду всіх зацікавлених сторін коригувати методику і практику управлінського процесу. Координація економічних інтересів управління (менеджменту) і персоналу не означає повного усунення їх якісних відмінностей, а передбачає лише зняття їх конфліктності. На основі маркетингового аналізу типових потреб персоналу й потреб (стратегічних цілей) менеджменту підприємства необхідно визначити напрями (способи) їх задоволення. Відносно персоналу такими заходами можуть виступати: збільшення гнучкості робочої сили, зміцнення необхідної корпоративної культури, утримання найбільш компетентних працівників тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Калиниченко М. П. *Методологія формування підсистеми маркетингу персоналу в системі маркетингового управління* / М. П. Калиниченко // *Науковий Вісник Полтавського університету споживчої кооперації України*. – 2008. – № 2 (27). – Ч. 1. – С. 217–217. – (Сер. : «Економічні науки»).
2. Кейнінгем Т. Л. *Мифы о маркетинге и лояльности потребителей* / Тимоти Л. Кейнінгем и др. ; пер. с англ. – М. : *Добрая книга*. – 2007. – 344 с.
3. Столяренко А. М. *Психология менеджмента : учеб. пособие для студентов вузов* / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 608 с.
4. *Экономика и социология труда : учебник* / Под ред. проф. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 584 с.
5. *Putting the Service-Profit Chain to Work* / James L. Heskett, Thomas O. Jones, Gary W. Loveman, W. Earl Sasserjr, Leonard A. Schlesinger // *Harvard Business Review* 72. – March-April, 1994. – № 2.
6. Peter F. Drucker *New Society of Organizations* / Peter F. Drucker // *Harvard Business Review*. – September-October 1992.

УДК 331.225

Ковалев В. Н., Шевченко Е. Н.

ПРОБЛЕМЫ СТРУКТУРИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

Экономическая наука давно признала приоритетность влияния живого труда на прогресс в интеллектуальной и производственной сфере. И человеческая мысль, и его труд создали материальные предпосылки производства, результаты которого зависят от эффективного функционирования рабочей силы в производственном процессе. А так, как само производство, в конечном счете, подчинено интересам и потребностям производителей, то и степень их удовлетворения оказывает стимулирующее воздействие на успешность труда. Известно также, что в определенных жизненных условиях материальные или моральные интересы и потребности могут превалировать друг над другом, довлеть над результатами производства, побуждать, мотивировать трудовое поведение работающих.

Принципиально мотивационный механизм трудового поведения человека раскрыт мировой психологической и экономической наукой, а результаты научных разработок нашли применение в производственной практике различных стран, в том числе и в Украине.

В последние годы усилия специалистов в Украине сосредоточены на развитии научных и практических положений о заработной плате, так как многие проблемы её организации и управления не нашли должного решения на государственном, региональном и производственном уровне. В частности, в Украине установилась низкая заработная плата, которая не соответствует её воспроизводственному уровню и значительно ниже уровня, чем у развитых зарубежных стран. Поэтому в рамках мотивационного механизма ждут своего решения, прежде всего, вопросы развития форм оплаты труда и её структуризации.

Достаточно сказать, что до девяностых годов XX столетия в бывшем СССР устоялось мнение, что общий заработок должен быть разделен на 2 части: основную (тарифную) и надтарифную часть в пропорции 75 % и 25 %.

На этой позиции стояли бывший Государственный комитет по труду и социальным вопросам Совета Министров СССР, НИИ труда (г. Москва) [9], а также известные ученые экономисты, специализировавшиеся на вопросах оплаты труда: С. А. Шкурко [10], Л. Э. Кунельский [5], Ю. П. Кокин [3], Р. А. Яковлев [11], Б. Г. Мазманова [7] и др. Но при этом оставалось неясным: какими критериями и методами необходимо пользоваться при регламентировании структуры заработной платы.

О том, что структуризация заработной платы необходима и полезна, становится очевидным, если вопрос рассматривать с позиции проявления двух основных функций оплаты труда: воспроизводственной и стимулирующей, а критерием оптимальности принимать осужденность структурных элементов заработной платы для наемных работников и их семей (назовем этот критерий порогом социальной осужденности элементов заработной платы) и экономической эффективности от их применения для работодателей.

Целью работы является: на основании обобщения зарубежного и отечественного опыта выявление закономерностей развития и методов обоснования параметров структуризации заработной платы в рыночных условиях.

Основу теоретических положений и структуризации заработной платы составляет теория трудовой стоимости, разработанная классиками политической экономии А. Смитом, Д. Риккардо и представителями марксистской школы. Согласно их теории стоимость рабочей силы определяется необходимым рабочим временем в условиях постоянства средней для

общества интенсивности труда и определенного уровня его производительной силы и оценивается суммой средств, необходимых для существования и развития рабочей силы. С изменениям этих условий изменяется стоимость рабочей силы [8].

Учитывая эти положения, на воспроизводственном уровне в Украине должна устанавливаться минимальная зарплата, которая не может быть ниже прожиточного минимума, поэтому это соотношение может быть выражено равенством:

$$Z_{м.в.} = Z_{м.} \times K_{з.п.} \geq P_{м.} = C_{р.с.}, \quad (1)$$

где $Z_{м.в.}$ – воспроизводственный уровень заработной платы, грн.; $Z_{м.}$ – минимальная заработная плата базисного периода, грн.; $K_{з.п.}$ – коэффициент гарантированного повышения заработной платы (с учетом индекса цен на потребительские товары); $P_{м.}$ – прожиточный минимум, грн.; $C_{р.с.}$ – стоимость рабочей силы, грн.

Целью установления других элементов структуры заработной платы должно быть достижение справедливости в распределении ее фонда на предприятии между работниками, которые владеют различными наследственными и приобретенными качествами (различным здоровьем, физическими и умственными способностями, уровнем знаний, профессиональной подготовки, возрастом и стажем работы и др.). Кроме того, их труд характеризуется различной успешностью, за что выплачиваются премии по премиальным бонусам или осуществляются другие выплаты [2]. Стимулируется также творческий вклад в подготовку производства (рационализаторская или изобретательская деятельность и др. в соответствии с принятой системой оценки успешности или результативности труда).

В особую группу структуры заработной платы могут быть включены надбавки за участие в капитале, за что устанавливаются дивиденды и другие формы поощрения за владение акциями фирмы.

Полнота структурных элементов заработной платы накапливается в ходе изучения основных направлений развития форм, методов и систем оплаты труда, по опыту зарубежных и отечественных фирм, который обширен и многогранен. Сошлемся лишь на отдельные примеры.

Существенный интерес для украинских предприятий представляет опыт химических заводов Акционерного общества «ХОЕСТ», разработавшей новую систему оплаты труда (НСОТ) в тарифной области [6]. Система предусматривает разделение тарифных компонентов и надбавок предприятия на группы оплаты труда, отделение сверхтарифных надбавок от тарифных ставок, введение единых принципов оплаты труда для рабочих и служащих, образование тарифных групп оплаты труда, дифференциацию вознаграждения за индивидуальные результаты труда. Объем сверхтарифной оплаты определяется экономическими и региональными условиями. Система оплаты (НСОТ) является гибкой и применяемой к различным структурам и производственным функциям. Управление затратами обеспечивается кадровой службой.

НСОТ включает следующие структурные элементы:

- тарифный оклад согласно Федеральному тарифному соглашению для химической промышленности;
- надбавку предприятия за выслугу лет по квалификационным группам;
- индивидуальную надбавку за результаты труда.

Расчет каждого элемента имеет свои методологические особенности.

Тарифные оклады предусматривают выделение 13 тарифных групп (8 групп рабочих и 5 групп служащих). В соответствующую группу работник включается в соответствии с оценкой его труда, что определяет его оклад.

Надбавки за выслугу лет подразделяются в зависимости от групп работников по стажу работы. Надбавки устанавливаются в процентах от тарифного оклада по группам через 2, 4 и 6 лет работы.

Индивидуальные надбавки, ориентированы на результаты труда. Для их определения установлены следующие 5 групп с соответствующими критериями оценки:

- 1) работник минимально соответствует требованиям производства;
- 2) работник в значительной мере соответствует требованиям производства;
- 3) работник полностью соответствует требованиям производства;
- 4) работник в значительной мере превышает требования производства;
- 5) работник чрезвычайно превышает требования производства.

Оценка производится в соответствии с аттестационным листом результатов труда работников.

В каждой категории оценки установлен диапазон денежной надбавки, которая зависит от категории оценки и тарифной группы. В первой категории сумма надбавки колеблется относительно тарифного оклада от 0 до 25 %, в категории 5 от 0 до 12 %. Размер надбавки пересматривается ежегодно по результатам труда.

На предприятии широко применяется бригадный метод организации оплаты труда.

Использование этого опыта приближает нас к пониманию правил структуризации заработной платы. Полезным при этом может быть признан опыт российских предприятий, внедряющих бестарифные системы оплаты труда, в которых заработок делится по уровням квалификационных групп (Вешкинский комбинат торгового оборудования и другие предприятия). На этих предприятиях используется долевого метод распределения фонда оплаты труда, который предполагает её структуризацию по элементам оплаты труда [1].

А. М. Колот в своей работе приводит структуру заработной платы, которую английские специалисты считают оптимальной [4]:

- тариф – 85 %;
- текущая премия за индивидуальные достижения – 10 %;
- премия за результаты работы предприятия – 5 %.

Для установления подобных пропорций зарубежные фирмы используют в основном экспертный метод количественной оценки.

А. М. Колот также обращает внимание на такое важное положение, которое раскрывает характер структуризации заработной платы на основе применения комбинированных систем оплаты труда. Эта система, так называемого контролируемого дневного заработка, соединяет повременную и сдельную форму заработной платы. Повременная заработная плата гарантирует рабочему стабильный воспроизводственный заработок при условии выполнения нормы труда на 100 %. Его величина может быть эквивалентной стоимости рабочей силы. Сдельный заработок стимулирует повышение производительности труда и выплачивается в виде приработка за перевыполнение нормы труда, а также доплат и надбавок за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за повышение качества работ.

Комбинированный вид оплаты представляет компромисс в организации оплаты и выгоден как рабочему, так и работодателю.

При бестарифной заработной плате используется долевого (паевой) принцип распределения фонда заработной платы между работниками. Он производится пропорционально установленным баллам и отработанному времени каждым. При этом разрабатываются дополнительные условия дифференциации заработной платы, предотвращающие уравнильность в оплате работающих с различной успешностью труда. Во внимание принимается квалификация рабочего, качество работы, трудовая дисциплина, условия труда, уровень выполнения задания и др.

Таким образом, обобщение сказанного выше может быть представлено в виде принципиальной схемы классификации элементов структуры заработной платы (табл. 1).

Таблица 1

Принципиальная схема классификации элементов структуры заработной платы
в рыночных условиях

Элементы структуры	Цель структуризации	Квалификационная группа работающих	Результат структуризации
1. Основная (тарифная) заработная плата			
1.1. Минимальная заработная плата, устанавливаемая государством	Установление воспроизводственного уровня зарплаты	Неквалифицированные рабочие I разряда и работники низкой квалификации в нормальных условиях труда	Установление зарплаты на уровне стоимости рабочей силы
1.2. Доплаты и надбавки по отраслевым тарифным соглашениям			
1.2.1. За профессиональный уровень	Повышение заработной платы по мере роста квалификации работников	Рабочие 2-го разряда и выше, работники высоких квалификационных групп	Стимулирование качества труда на основе повышения уровня квалификации
1.2.2. За профессиональное мастерство, опыт, стаж работы	Побуждение к закреплению работников за рабочим местом	Стажевые группы работающих	Повышение качества труда, его конкурентоспособности
1.2.3. За интенсивность труда	Стимулирование роста объема производства	Рабочие многостаночники, совместители профессий, бригадиры, рабочие сдельщики и др.	Рост производительности труда, объема продукции, экономия рабочего времени
1.2.4. Надбавки за отклонение от нормальных условий труда	Компенсация за ухудшение условий труда	Подземные работники, работники в горячих цехах, на участках тяжелого труда, в худших санитарно-гигиенических условиях, работники в ночных сменах.	Увеличение зарплаты за некомфортные условия
2. Надтарифная часть, устанавливаемая на производственном и региональном уровне (премии, разовые поощрения)	Стимулирование повышения успешности труда	Работники структурных подразделений	Повышение эффективности коллективных и индивидуальных результатов труда (производительность труда, рост прибыли, снижение себестоимости и др.)
3. Выплаты за участие в капитале (дивиденды по акциям фирмы, бонусы)	Стимулирование роста собственного капитала	Собственники акций фирмы	Укрепление финансовых позиций предприятия

Как видно из табл. 1, основными целями структуризации заработной платы являются:

1. Выделение воспроизводственного уровня заработка неквалифицированного работника, работающего в нормальных производственных условиях с тем, чтобы устанавливаемая методами социальной ориентации, его зарплата была эквивалентна стоимости рабочей силы при общественно определенной продолжительности, интенсивности и производительной силы труда.

2. Дифференциация заработной платы работников в зависимости от их индивидуальных качеств: интенсивности, уровня квалификации, опыта, условий труда.

3. Минимизация количества элементов структуры заработной платы с учетом порога социальной оскутительности поощрительных выплат для работающих и обеспечения их эффективности для работодателя.

4. Стимулирование индивидуальной и коллективной успешности труда.

5. Перспективными являются дальнейшие исследования в направлении разработки достоверных методов обоснования порога социальной оскутительности поощрительных выплат для работающих и их эффективности для работодателя.

ВЫВОДЫ

На основании обобщения зарубежного и отечественного опыта выявлены направления структуризации заработной платы, разработана принципиальная схема классификации её элементов по классификационным признакам: элементы структуры заработной платы, цель структуризации, квалификационная группа работающих, результат структуризации. Установлено, что перспективными направлениями дальнейших исследований по проблеме является разработка методов количественной оценки параметров структуры заработной платы, порога социальной оскутительности поощрительных выплат для работающих и обоснование их эффективности для работодателей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волков О. И. Экономика предприятия : курс лекций / О. И. Волков, В. К. Скляренко. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 280 с.
2. Еськов А. Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента : проблемы и решения : монография / А. Л. Еськов // НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2005. – 390 с.
3. Кокин Ю. Заработная плата как стоимость рабочей силы и распределение по труду / Ю. Кокин // Человек и труд. – 1996. – № 10. – С. 70–72.
4. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К. : фірма «Праця», 1997. – 192 с.
5. Кунельский Л. Э. Социально-экономические проблемы заработной платы / Л. Э. Кунельский. – М. : Экономика, 1972. – 238 с.
6. Как перестраивают заработную плату на предприятиях Германии : сборник статей / Под общей ред. Р. М. Гринева ; пер. с нем. Н. М. Двухшерстной. – Обнинск : ГЦИПК, 1998. – 77 с.
7. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда : учеб. пособие / Б. Г. Мазманова. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 368 с.
8. Маркс К. Капитал. Критика политической экономики. Т. I. / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1969. – 907 с.
9. Рекомендации по разработке внутрипроизводственных тарифных условий оплаты труда работников предприятий. – М. : НИИ труда, 1997. – 79 с.
10. Шкурко С. И. Коллективный подряд в промышленности / С. И. Шкурко. – М. : Профиздат, 1990. – 160 с.
11. Яковлев Р. А. Оплата труда на предприятии / Р. А. Яковлев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 248 с.

УДК 338.24

Ковалевская О. С.

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ЖЕСТКОЙ КОНКУРЕНЦИИ

Машиностроительный комплекс Украины как основа тяжелой индустрии играет решающую роль в совершенствовании материально-технической базы. Выпуская средства производства для различных отраслей народного хозяйства, машиностроение реализует достижения научно-технического прогресса и обеспечивает комплексную механизацию и автоматизацию производства. На машиностроительный комплекс Украины приходится более 40 % всего промышленно-производственного потенциала индустриального производства Украины, в частности 2,9 % приходится на машиностроительные предприятия Донецкой области [1]. В связи с этим целесообразно провести ряд мероприятий для повышения конкурентоспособности в данном секторе промышленности.

Проблемами формирования кластеров в Украине занимаются М. Войнаренко, С. И. Соколенко, А. Г. Семенов, Т. И. Куртева, Г. Билоус и др. [2]. Так в настоящее время успешно функционируют кластеры Хмельницкой, Ивано-Франковском, Ровенской, Харьковской, Херсонской, Николаевской, Житомирской и Черниговской областях, а также в г. Севастополе. Качественный и количественный анализ основных показателей развития Донецкого региона показал, что на территории региона существуют благоприятные условия для образования кластеров, в частности машиностроительного кластера. [3].

Целью статьи является представление разработанного экономического механизма управления устойчивым развитием производственной системы на примере машиностроительного кластера.

Машиностроение является крупнейшей после металлургии отраслью в Донецкой области. В 2007 г объем реализованной продукции машиностроения составил 13,1 % в общем объеме промышленного производства Донецкого региона [1]. Очевидно, что машиностроительный комплекс является сложной динамической системой, поскольку он обладает рядом черт, которые характеризуют его как систему:

- синергетический эффект – наличие в целостной системе таких характеристик, которые не свойственны отдельным ее элементам [4];
- полиструктурность – наличие ряда структурно-функциональных срезов кластера как сложной системы, образующихся в результате пересечения нескольких условно-простых систем [5];
- открытость – машиностроительный кластер взаимодействует как с другими кластерами, так и зарубежными странами [5];
- целостность – подчиненность развития системы достижению заданной цели [5];
- самоорганизация – способность в процессе функционирования изменять свою структуру и организацию [5];
- динамизм – изменение параметров системы во времени [5];
- неопределенность развития – отсутствие однозначности при выборе оптимального варианта развития кластера [5];
- адаптивность – способность генерировать сигналы, которые компенсируют возмущающие влияния, направленные на замену их текущих свойств [5].

Поскольку машиностроительный комплекс является открытой системой то на эффективность и качество управления машиностроительным кластером оказывают влияние совокупность внешних и внутренних факторов (рис. 1).

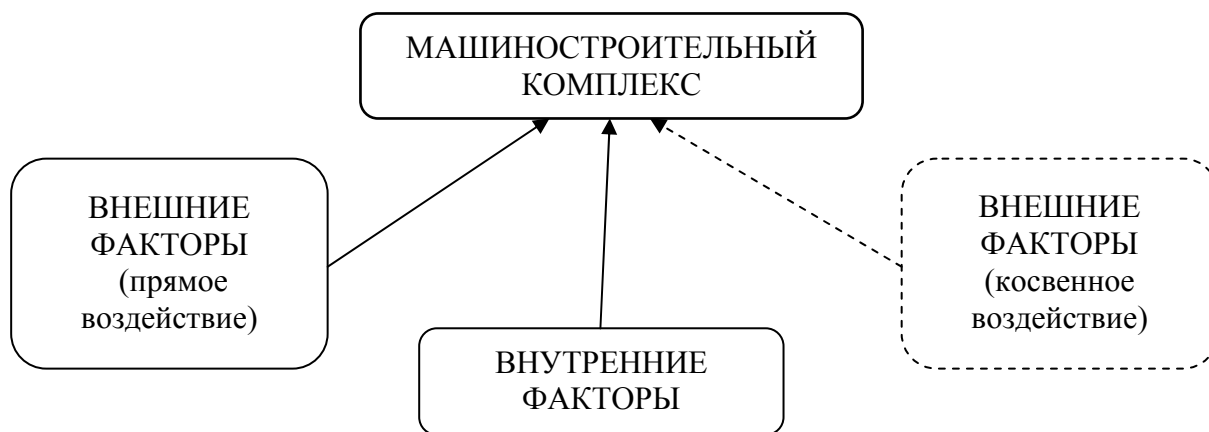


Рис. 1. Факторы, влияющие на эффективность и качество управления машиностроительным кластером

В качестве основополагающих внутренних факторов в исследовании выделены следующие факторы:

- управленческие – качество экономических механизмов, качество управленческой команды и др.;
- логистические факторы – уровень организации материальных потоков в производственном процессе;
- производственные факторы – уровень технологии, удельный вес прогрессивных видов оборудования, эффективность обслуживания производства и др.

На эффективность и качество функционирования машиностроительного комплекса значительно влияют также внешние факторы, которые в свою очередь могут оказывать как прямое, так и косвенное воздействие. Прямым воздействием обладают заказчики, потребители, конкуренты, субподрядные организации, поставщики ресурсов, проектные организации. К косвенным факторам относятся экономические, социально-демографические, правовые, политические, научно-технологические, культурные, природные факторы, поскольку они не оказывают прямого воздействия на производство продукции, однако оказывают влияние на машиностроительный комплекс.

В современных условиях необходимость повышения эффективности управления производством и реализацией продукции машиностроительного комплекса объясняется наличием жесткой конкуренции, как среди отечественных, так и зарубежных производителей. При этом существование конкуренции среди одних предприятий, производящих однотипную продукцию является основой жизнеспособности цепочки других предприятий, обеспечивающих производство этой продукции. Эволюция таких сетевых структур привела к возникновению кластеров. С. И. Соколенко отмечает следующие преимущества производственных систем на основе кластерной модели [2]:

- кластеры способны обеспечивать соединение в производстве конкуренции с кооперацией, они олицетворяют «коллективную эффективность», создают «гибкую специализацию»;
- кластеры строятся на использовании эффекта масштаба;
- кластеры – это точки роста, стимуляторы технического прогресса;
- кластеры представляют собой механизм повышения региональной и национальной конкурентоспособности.

Машиностроительный кластер представляет собой устойчивую, способную к самоорганизации систему предприятий и институтов, взаимосвязанных производством промышленной продукции с использованием достижений науки и техники, процессами подготовки и обучения кадров для научных организаций и коммерческих структур, стимулированием предпринимательской активности в промышленности, что дает возможность более быстро и эффективно распространять новые знания, научные открытия и изобретения. На рис. 2 представлена возможная структура машиностроительного кластера в Донецкой области в общем виде.



Рис. 2. Структура кластера «Машиностроительный комплекс Донецкой области»

Для успешного развития машиностроительного кластера необходимо разработать такой экономический механизм, который обеспечит удовлетворение потребностей всех участников кластера.

Экономический механизм развития машиностроительного кластера – это взаимосвязанная совокупность организационно-технических, организационно-экономических, финансово-экономических форм, методов и мероприятий воздействия на развитие и функционирование машиностроительного кластера в целях достижения устойчивого развития машиностроительного комплекса. Действие этого механизма в полной мере должно обеспечивать организационную направленность и взаимную согласованность всех участников кластера. В результате, во-первых, должен повыситься уровень развития машиностроения; во-вторых, машиностроительная продукция должна стать более конкурентоспособной как на национальном, так и на мировом уровнях; в-третьих, все это повлечет развитие тех отраслей, для которых машиностроительная продукция является ресурсом.

Одним из основных этапов разработки экономического механизма является создание экономико-математической модели функционирования кластера, которая позволит удовлетворить всех участников рынка.

Пусть имеется ряд производителей $P_1, P_2, P_3 \dots P_i, i = 1 \dots n$. Каждый из этих производителей описывается набором параметров (рис. 3).

Совокупность предприятий, действующих на рынке, представляет собой множество $P_i = (\bar{X}_i; \bar{Y}_i; \bar{U}_i; \bar{F}_i), i = 1 \dots n$.

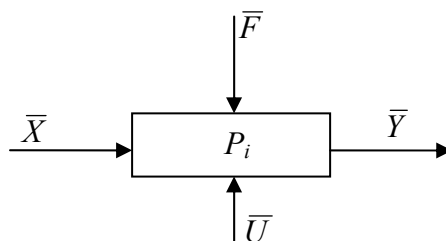


Рис. 3. Параметры, характеризующие производителей – элементов кластера: \bar{X} – ресурсы предприятия; \bar{Y} – продукция (услуги) предприятия; \bar{U} – управляющие воздействия; \bar{F} – возмущающие воздействия

Пусть имеется ряд потребителей $F_1, F_2, F_3 \dots F_j$, где $j = 1 \dots m$, степень удовлетворения запросов которых описывается вектором \bar{S}_j . Очевидно, что взаимоотношения потребителей и производителей на рынке можно описать как $\bar{Y}_i \leftrightarrow \bar{S}_j$. Также следует учесть тот факт, что субъекты на рынке могут быть как производителями в одном случае, так и потребителями в другом. Степень удовлетворения производителя описывается уравнением:

$$\Delta \bar{V}_{ij} = (\bar{Y}_i - \bar{S}_j). \tag{1}$$

Если $\Delta \bar{V}_{ij} > 0$, то производитель удовлетворен. Очевидно, что для оптимального соотношения потребностей и возможностей участников рынка необходимо, чтобы функция удовлетворенности производителя имела вид:

$$Q_1 = |\Delta \bar{V}_{ij}| \rightarrow \min. \tag{2}$$

Тогда степень удовлетворения производителя описывается уравнением:

$$\Delta \bar{W}_{ji} = (\bar{Y}_j - \bar{X}_i). \tag{3}$$

Если $\Delta \bar{W}_{ji} > 0$, то потребитель удовлетворен. Очевидно, что для оптимального соотношения потребностей и возможностей участников рынка необходимо, чтобы функция удовлетворенности потребителя имела вид:

$$Q_2 = |\Delta \bar{W}_{ji}| \rightarrow \min. \tag{4}$$

Для оптимального сочетания \bar{S}_j и \bar{Y}_i , т. е. максимального удовлетворения субъектов рынка необходимо чтобы суммарная неудовлетворенность участников рынка была минимальной. Функция удовлетворения всех участников рынка имеет вид:

$$|Q_1| + |Q_2| \rightarrow \min. \quad (5)$$

Для успешного применения данной функции необходимо. Чтобы выполнялся ряд условий:

– минимально отклонение между спросом и предложением – для выигрыша всех участников рынка необходимо, чтобы возможности производителя и потребности потребителя имели минимальное расхождение:

$$\sum Q = \sum |\bar{Y}_j - \bar{S}_i| \rightarrow \min. \quad (6)$$

– максимальное количество предприятий – на рынке должны участвовать все возможные производители однотипной продукции:

$$P_i \rightarrow \max. \quad (7)$$

– максимальная надежность системы – количество производителей на рынке должно быть таким, чтобы система была надежной:

$$\sum \alpha_p = \Pi \alpha_i \approx \alpha_0^p \rightarrow \max. \quad (8)$$

Предложенный экономический механизм является универсальным, поскольку его можно применить для любой производственной системы, на базе которой планируется создание кластера.

ВЫВОДЫ

Проведенные исследования свидетельствуют о том, что на территории Донецкой области сложились благоприятные условия для образования экономических кластеров, как наиболее конкурентоспособных производственных систем. Одной из наиболее привлекательных отраслей хозяйствования области является машиностроение. Разработанный экономический механизм создания и устойчивого развития кластера позволяет обеспечить поиск оптимальных условий для получения максимальной выгоды всех субъектов рынка. Очевидно, что создание и функционирование одного кластера в области не является решением проблемы повышения конкурентоспособности территорий. Дальнейшие исследования будут связаны с разработкой экономического механизма создания мультикластерной экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Статистический ежегодник Донецкой области за 2007 год. – Донецк : Донецкое областное управление статистики, 2008. – 462 с.
2. Соколенко С. І. Проблеми і перспективи посилення конкурентноздатності економіки України на основі кластерів / С. І. Соколенко // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Кластери та конкурентоспроможність прикордонних регіонів. – 2008. – № 3 (71). – С. 18–30.
3. Еськов А. Л. Перспективы создания кластеров в Донецком регионе / А. Л. Еськов, О. С. Ковалевская // Бизнес Информ. – 2008. – № 11 (357). – С. 23–28.
4. Кобринский Н. Е. Основы экономической кибернетики / Н. Е. Кобринский. – М. : Экономика, 1969. – 255 с.
5. Макаркина Г. В. Моделі та методи планування соціально-економічного розвитку індустріального регіону : монографія / Г. В. Макаркина. – Краматорськ : ДДМА, 2008. – 280 с.

УДК 331.5

Коваленко Г. А., Коваленко В. Е.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И СОХРАНЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Мировой финансовый кризис в последние пять-шесть месяцев нанес серьезный удар по трудящимся Украины. Катастрофически ухудшается экономическая ситуация и как следствие этого нарастает социальное напряжение в обществе.

Спад промышленного производства в декабре прошлого года составил 26,6 %, большинство предприятий основных бюджетобразующих отраслей промышленности работают максимум с 20–30 % загрузкой производственных мощностей. Уровень безработицы стремительно растет. Общая численность граждан, незанятых трудовой деятельностью и состоящих на учете в службе занятости, по положению на 01 февраля 2009 г. составила более 930 тыс. человек. Статус безработного присвоено 900,6 тыс. человек, из которых 670,9 тыс. человек получают помощь по безработице.

Исследованию проблем управления персоналом на предприятиях посвящены, в частности, работы В. Галицкого [1], Б. М. Генкина, П. Ф. Петроченко, М. И. Булгакова [5], О. В. Крушельницкой [6], В. В. Адамчук [7]. В то же время крайне актуальным является исследование проблем обеспечения занятости населения в условиях экономического кризиса.

Целью статьи является исследование основных проблем занятости населения и сохранения интеллектуального потенциала населения в условиях экономического кризиса.

Среди уволенных граждан практически более половины составляют представители рабочих профессий, около 28 % – инженерно-технические работники и служащие, остальные работали ранее на рабочих местах, не требующих специальной подготовки, или вообще не имели профессии. Из общего числа незанятых граждан почти одну треть составляют работники сельского хозяйства. По официальным прогнозам Государственного центра занятости уровень безработицы к концу 2009 года составит 9 %, а число безработных 3 млн. человек [2]. По некоторым другим прогнозам оно может составить 5 млн. человек.

В этой ситуации на первый план выходят социально-экономический и управленческий аспекты обеспечения занятости различных категорий граждан, используя которые в полной мере возможно сберечь кадровый и интеллектуальный потенциал отдельных регионов и всей страны в условиях экономического кризиса, т. к. без высококвалифицированных специалистов-профессионалов не только невозможно обновление и возрождение производства, но и ставится под угрозу сама экономическая безопасность Украины. Нельзя допустить, чтобы после кризиса на высококвалифицированных работах некому было работать, как это нередко случалось на отечественных предприятиях после кризиса 90-х.

Важной вехой в решении возникшей сегодня на рынке труда сложной и многоплановой ситуативной задачи социальной защиты и трудоустройства возрастающего числа безработных, является Закон Украины «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення», действие некоторых положений которого предлагается до 2011 года [1]. Данный Закон существенно меняет стереотипы по получению статуса безработного и помощи по безработице, расширяет базу плательщиков взносов, изменяет размеры взносов в Фонд общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы, усиливает возможности сбережения отечественной рабочей силы. Согласно Закону разрабатываются нормативно-правовые акты, направленные на его реализацию. В этих условиях служба занятости должна как можно

быстрее довести до сведения населения, работодателей, представителей местных органов власти суть этих изменений, показать положительные примеры действенной помощи безработным, раскрыть настоящие положения дел на региональном рынке труда [3].

Положение в регионах в настоящее время различное, различны также спрос и предложение на рынке труда. Наиболее серьезна ситуация в областях индустриального Востока, в том числе Донбассе, а также сельскохозяйственных районах Западной Украины. В связи с этим представляется актуальным рассмотрение ситуации на рынке труда города Краматорска, как индустриального центра Северного Донбасса.

Численность незанятого населения, которое состояло на учете в Краматорском городском центре занятости на конец февраля 2009 г. составила более 5,1 тыс. человек. Анализ информации о наличии вакансий по Краматорску и их актуальности, т.е. востребованности работодателями позволил выявить следующее.

Кризисное состояние многих промышленных предприятий региона привело к тому, что число вакансий, заявленных работодателями в службе занятости 2009 году, сократилось по сравнению с 2008 годом более чем в 2,3 раза. Однако наряду с тем, что количество вакансий существенно уменьшилось, произошло их перераспределение по предлагаемой заработной плате. Возросла доля вакансий с заработной платой от прожиточного минимума до средней по региону и заработной платы выше средней. Средний размер оплаты труда в расчете на одну вакансию в феврале 2009 года увеличился по сравнению с февралем 2008 года почти на 15 %. С обострением экономического кризиса и ростом числа безработных средняя продолжительность актуальности вакансий, имеющихся в базе Краматорского ГЦЗ, также снизилась за период с февраля 2008 г. по февраль 2009 г. с 62 до 30 дней, а средний период укомплектования вакансий составляет в настоящее время 7–8 дней по сравнению с 20 днями в начале прошлого года. Все это указывает на нарастающий дефицит вакансий, предлагаемых работодателями через службу занятости. Анализ актуальности вакансий по составу и уровню заработной платы приведен в табл. 1.

Таблица 1

Динамика изменения актуальности вакансий по составу и уровню заработной платы

Период времени	Кол-во вакансий	По составу			По уровню заработной платы				
		Для рабочих	Для ИТР и служащих	Для лиц без профессии	Минимальная (605 грн)	От минимальной до прожиточного минимума	От минимальной до 1000 грн.	Свыше 1000 грн.	Свыше 2000 грн.
01.12.2008	599	416 (69,0 %)	134 (22,0 %)	49 (9,0 %)	30 (5,0 %)	92 (15,4 %)	273 (45,6 %)	250 (41,7 %)	30 (5,0 %)
29.12.2008	360	263 (73,0 %)	81 (22,0 %)	16 (5,0 %)	34 (9,4 %)	8 (2,2 %)	157 (43,6 %)	162 (45,0 %)	15 (4,1 %)
26.01.2009	270	189 (70,0 %)	71 (26,3 %)	10 (3,7 %)	44 (16,3 %)	13 (7,6 %)	104 (38,5 %)	122 (45,2 %)	13 (4,8 %)
26.02.2009	267	186 (69,7 %)	72 (27,0 %)	9 (3,3 %)	29 (10,9 %)	4 (1,5 %)	86 (32,2 %)	132 (49,4 %)	11 (4,1 %)

Одновременно с уменьшением числа вакансий произошли также изменения как по их составу и уровню заработной платы. Продолжает снижаться по рабочим профессиям. Незначительно возросло число вакансий для ИТР и служащих и порядка 7–9 % составляет рост вакансий для лиц без профессий. Увеличение потребности в неквалифицированном труде

подтверждается и тем, что вакансии с уровнем заработной платы от размера минимальной заработной платы до прожиточного минимума составляет в настоящее время 19–20 % от их общего числа. Одновременно снизилась в среднем на 5 % предложения вакантных мест с заработной платой свыше 1000 грн. и на 2 % свыше 2000 грн.

Перечень профессий и специальностей, пользующихся в настоящее время наибольшим спросом на городском рынке труда, отображен в табл. 2.

Таблица 2

Перечень профессий и специальностей, имеющих наибольший спрос

Наименование профессии или специальностей	Доля от общего числа вакансий, %
1. Токарь, токарь-расточник	20
2. Слесарь	12
3. Инженер	8
4. Электромонтер	7
5. Водитель автомобиля	5
6. Строгальщик	5
7. Врач	5
8. Электрогазосварщик	4

Несмотря на общий спад производства в промышленном комплексе, остаются востребованными, прежде всего, такие рабочие специальности, как токарь, токарь-расточник, слесарь, а также электромонтер, строгальщик, электрогазосварщик, водитель. Правда служба занятости не всегда оперативно может найти кандидатов на эти вакансии, что связано зачастую с высокими требованиями, предъявляемыми к уровню квалификации рабочих со стороны работодателей. Это и неудивительно, поскольку одним из основных работодателей, предоставляющих вакансии на рабочие специальности, связанные с механообработкой материалов или наладкой высокопроизводительного оборудования, в настоящее время является предприятие высокой технической и организационной культуры – ЗАО «Новокраматорский машиностроительный завод».

Город Краматорск является машиностроительным центром Донбасса, предприятия которого на протяжении многих лет производили высокоинтеллектуальную, наукоемкую машиностроительную продукцию. Годами на предприятиях создавался интеллектуальный капитал, основу которого составляли достижения научной и инженерной мысли. Сегодня с сожалением можно констатировать сухими цифрами, что только на двух известнейших предприятиях: старейшем машиностроительном заводе Донецкой области ОАО «Старокраматорский машиностроительный завод» и ведущем станкостроительном предприятии не только в Украине, но и на всем постсоветском пространстве – ОАО «Краматорский завод тяжелого станкостроения», за последние пять месяцев сокращению запланировано более 1 тысячи человек. 37 % от этого числа составляют инженерно-технические работники и служащие. Доля специалистов, являющихся ядром научно – технического потенциала (конструкторы, технологи, инженеры по подготовке производства, оборудованию и ремонту, программисты, экономисты) – около 26 %.

В связи с вышесказанным очевидна необходимость разработки целенаправленных научно-практических рекомендаций по сохранению научно-технического потенциала региона, оказанию практической помощи таким группам незанятого населения, как рабочие ряда металлургическо-машиностроительных специальностей, инженерно-технические работники, программисты, молодые специалисты – выпускники вузов различных уровней аккредитации, инвалиды.

Прежде всего, увольняемому работнику необходимо проследить, чтобы все процедуры по его увольнению были осуществлены корректно в рамках правового поля. Вопрос

трудоустройства можно решать и самостоятельно, если в этом направлении есть возможности и видна перспектива, можно обратиться в центр занятости и получить все социальные услуги, предусмотренные действующим законодательством.

Очень важную социальную нагрузку несет организация службой занятости профессионального обучения и переобучения безработных. Повышение качества проводимого профессионального обучения позволит сохранить имеющийся трудовой потенциал безработного, повысить его конкурентоспособность на рынке труда. В этом направлении есть резерв, состоящий в привлечении технической базы и преподавательских кадров промышленных предприятий и вузов региона. Необходимо совершенствовать механизм взаимодействия службы занятости с работодателями в создании условий для профессиональной подготовки кадров в соответствии с требованиями современного производства [4].

Даже в кризисных условиях на региональном уровне остается возможность занятия малым бизнесом. Наиболее перспективными для занятия малым бизнесом в индустриальном городе сегодня можно считать сферу обслуживания, ремонт обуви, одежды, бытовой техники, выполнение жилищно-ремонтных работ, торговлю, сельское хозяйство.

Для дальнейшей реализации активной политики обеспечения занятости различных категорий населения на региональном уровне следует расширить спектр действий, позволяющих решать проблему трудоустройства лиц с ограниченными физическими возможностями. С этой целью необходимо:

- активизировать совместную работу региональной службы занятости, местных органов власти, социальных партнеров по решению проблемы социальной защиты инвалидов;
- осуществлять целевое обучение и переобучение безработных этой категории по профессиям, пользующимся спросом на региональном рынке труда;
- рекомендовать предприятиям и организациям, представляющим вакансии, более детально описывать характеристику работы, которая предлагается, и указывать какие льготы предоставляются инвалидам в процессе ее выполнения.

ВЫВОДЫ

В период экономического кризиса наряду с обеспечением максимальной социальной защищенности сокращенных, уволенных и временно безработных граждан различных категорий, большое значение приобретает сбережение интеллектуального капитала, а именно человеческих активов:

- образовательного уровня работников, профессиональной квалификации;
- накопленного опыта, знаний, умений, «ноу-хау»; сертифицированной квалификации.

Это особенно актуально для индустриальных регионов и высокотехнологических производств.

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення», № 799-VI, 2009.
2. Галицкий В. За матеріалами інтерв'ю від 25.02.2009 р. / В. Галицкий // *Gazeta.ua* «Цього року до служби зайнятості придуть три мільйони людей».
3. Зінкевич Н. І. Виступ на селекторній нараді 14.01.2009 р.
4. Коваленко Г. А. Приоритеты деятельности городской службы занятости в создании конкурентных преимуществ отечественного рынка труда / Г. А. Коваленко, В. Е. Коваленко // *Вісник ДДМА*. – 2008. – № 2 (12). – С. 130–133.
5. *Нормирование труда : учебник для вузов* / Б. М. Генкин, П. Ф. Петроченко, М. И. Бухалков и др. ; под ред. Б. М. Генкина. – М. : Экономика, 1985. – 272 с.
6. Крушельницька О. В. *Організація праці : навч. посіб.* / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Житомир : ЖДТУ, 2007. – 355 с.
7. *Организация и нормирование труда : учеб. пособие для вузов* / Под ред. В. В. Адамчука // ВЗФЭИ. – М. : Финстатинформ, 2000. – 301 с.

УДК 338.2

Колесов С. В.

КЛАСТЕРНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ М. КРАМАТОРСЬКА НА ОСНОВІ ВЕНЧУРНОГО ФІНАНСУВАННЯ

Нема сумніву, що в 21 столітті саме інноваційний чинник визначатиме конкурентні позиції та життєздатність українських підприємств машинобудування [10]. Така ситуація актуалізує пошуки найбільш ефективних шляхів підвищення інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємства. Під останнім ми розуміємо можливості підприємства забезпечувати розвиток підприємства за рахунок інноваційно-інвестиційних процесів у середньо та довготривалому періоді. Світова практика вже давно виробила достатньо ефективний спосіб залучення коштів для фінансування інноваційної діяльності – венчурні фонди та індивідуальний венчурний капітал. Більшість фахівців погоджуються з тим, що венчурний капітал може суттєво поліпшити з фінансуванням інноваційної сфери підприємства [7–9, 11, 13]. Але в Україні венчурні фонди діють вкрай неефективно з позиції фінансування новостворених підприємств, а приватні венчурні інвестори відсутні зовсім (у всякому разі нам не вдалося знайти відомості про їх діяльність). Слід погодитися з фахівцями Державного агентства інвестицій та інновацій, що збільшення капіталізації венчурних фондів на сьогодні не призводить до адекватного зростання інвестиційних потоків в інноваційні сектори економіки: спеціалізація венчурних фондів на інвестиціях в новостворені інноваційні підприємства для України є винятковою [3].

В Україні, окремого законодавства, щодо венчурних фондів поки що не прийнято (хоча розроблено проект «Про венчурні фонди інноваційного розвитку» [12]). Основні засади створення венчурних фондів регулює закон «Про інститути спільного інвестування (пайові та інвестиційні фонди)» від 15.03.2001 № 2299-III (зі змінами та доповненнями) [4]. Згідно даного закону венчурним вважається недиверсифікований інститут спільного інвестування (ІСІ) закритого типу, який здійснює виключно приватне розміщення цінних паперів власного випуску та активи якого більш ніж на 50 % складаються з корпоративних прав та цінних паперів, що не допущені до торгів на фондовій біржі або у торговельно-інформаційній системі [3].

В Україні основна проблема, на наш погляд, полягає в тому, що венчурний капітал лише формально називається таким, щоб оптимізувати оподаткування. Як правильно підкреслюється в літературі, в реальності венчурні фонди фінансують високоприбуткові проекти з низьким ризиком в торгівлі та інших сферах, які не мають жодного відношення до інновацій [5].

Ми вважаємо, що вирішити дану проблему можна лише створивши венчурний фонд, власниками і вкладниками якого були б самі суб'єкти, які найбільш зацікавлені в розвитку інноваційного сектору, в даному випадку підприємства машинобудівного комплексу, які розташовані в географічній близькості одне від одного.

Метою статті є розробка кластерної моделі розвитку інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємств машинобудування міста Краматорськ.

Зрозуміло, що в складних фінансових умовах, в яких опинилися підприємства в 2009-му році і які з високою ймовірністю можуть погіршитися протягом 2009–2010 років, окремому підприємству створити повноцінний венчурний фонд буде не під силу.

У м. Краматорську де-факто сформувався кластер машинобудування, куди входять підприємства: ЗАТ «Новокраматорський машинобудівний завод», ВАТ «Краматорський завод важкого станкобудування», ВАТ «Старокраматорський машинобудівний завод», ВАТ «Славтяжмаш».

Виходячи з цього, на наш погляд, доцільним є створення спільного фонду для вищевказаних підприємств з рівними частками в статутному фонді. Це дасть змогу диверсифікувати і збільшити джерела фінансування інноваційних проєктів. Створення такого фонду дозволить задіяти три джерела фінансування для нових інноваційних підприємств (рис. 1).

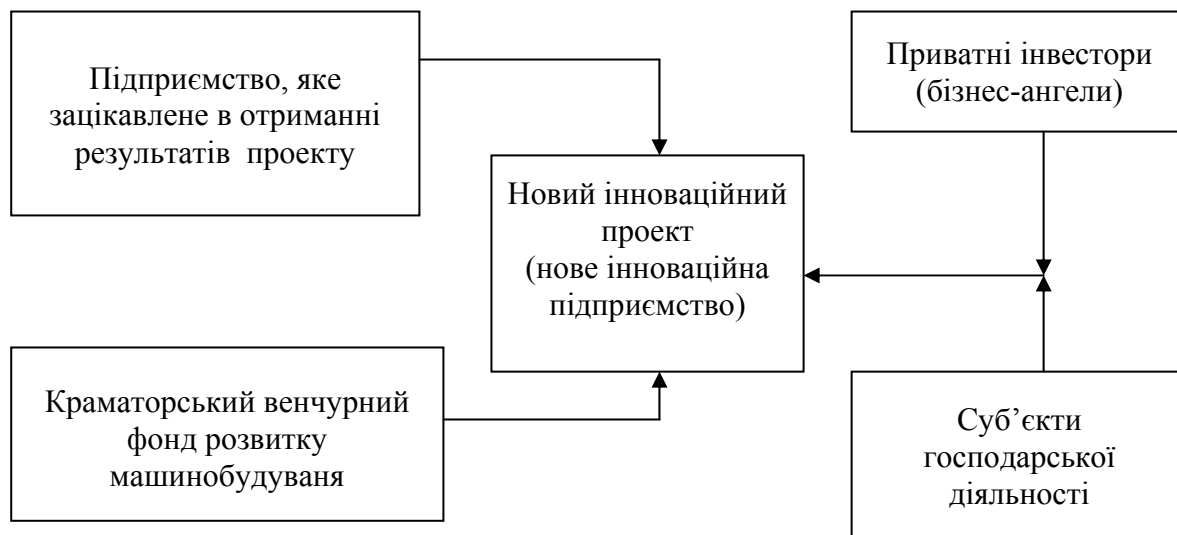


Рис. 1. Джерела фінансування інноваційних проєктів при кластерній моделі розвитку інноваційного потенціалу підприємств машинобудування

Пропонований місцевий венчурний фонд повинен бути «закритого типу» в тому сенсі, що він фінансуватиме проєкти, які відбиратиме комісія з представників засновників фонду (підприємств машинобудівного комплексу м. Краматорська). Для реалізації одного або кількох споріднених проєктів на наш погляд, найбільш оптимально для залучення інвестицій створювати окремі малі інноваційні підприємства (МІП). Як необхідну умову прийняття проєкту для фінансування венчурним фондом слід зазначити згоду на участь в статутному фонді не менше як 25 % підприємства-засновника фонду, яке зацікавлене в результатах реалізації проєкту. За такої умови венчурний фонд бере на себе зобов'язання щодо участі в статутному фонді створюваного інноваційного підприємства також не менше 50 %. Однак розмір частки фонду в новоствореному малому інноваційному підприємстві може коригуватися за рахунок третього джерела: приватних венчурних інвестицій або венчурних інвестицій юридичних осіб, але має бути не меншою 25 % (що разом підприємству, зацікавленому в реалізації проєкту і фонду належало більше 50 % статутного фонду).

Решту фінансування (рис. 1) можуть забезпечити приватні інвестори («бізнес-ангели»), якими можуть бути працівники даних підприємств, які обізнані з тим, чим будуть займатися новостворені інноваційні підприємства, чи просто місцеві жителі, які мають кошти. Адже особливістю венчурного фінансування з боку приватних інвесторів, є його значна залежність від регіонального фактору (віддаленості підприємства від інвестора). Вже давно підмічено, що бізнес-ангели вкладають кошти в інноваційні підприємства, які розташовані поблизу їх місця проживання [11]. Останнє пояснюється як більшими можливостями відслідковування діяльності підприємства, в яке вклали кошти, так і особистими знайомствами та контактами з працівниками такого підприємства (адже від них у значній мірі залежить ймовірність успішного закінчення досліджень, а отже й отримання прибутку для венчурного інвестора). Аналогічні причини зумовлюють привабливість новостворених інноваційних підприємств і для юридичних осіб, розташованих в м. Краматорськ та регіоні. В якості механізму

залучення таких інвесторів можна запропонувати створити своєрідний аукціон бізнес-пропозицій для інвесторів при венчурному фонді, який доцільно також помістити на спеціалізованому веб-порталі венчурного фонду.

Відмітимо, що при такій схемі підприємство, приймаючи участь у венчурному фонді отримує можливість залучати інвесторів до фінансування інноваційних проектів, спрямованих на підвищення інноваційно-інвестиційного потенціалу двома шляхами (рис. 2).

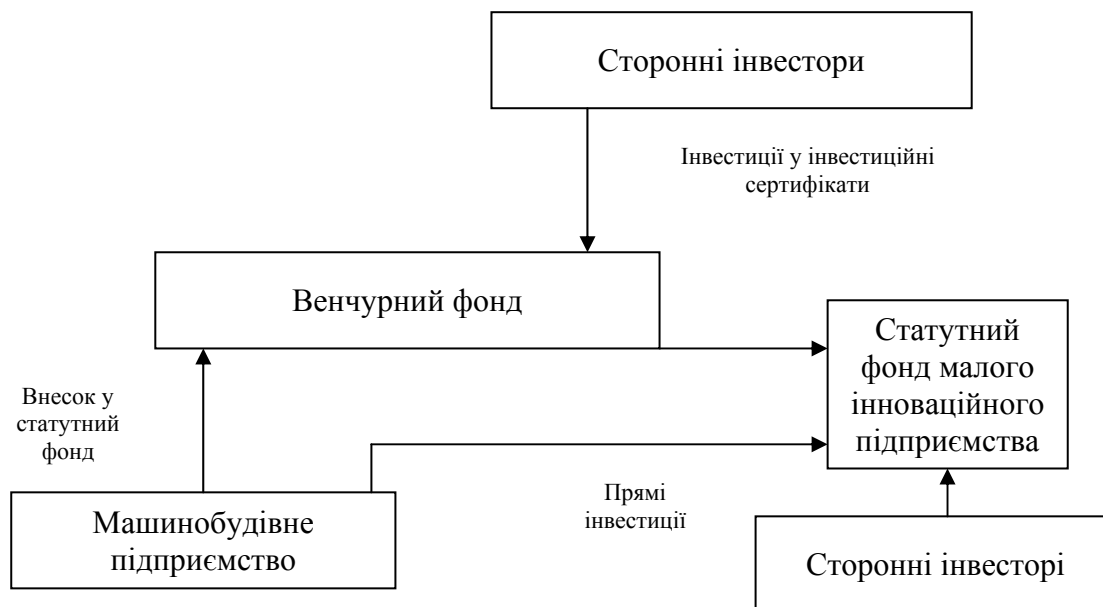


Рис. 2. Канали залучення фінансових ресурсів сторонніх інвесторів

Сторонні інвестори, які надають перевагу прямим інвестиціям мають можливість виступити співінвестором при створенні малого інноваційного підприємства для реалізації певного інноваційного проекту. Крім цього, створений венчурний фонд дозволить залучати ресурси інвесторів «традиційним» для інститутів спільного інвестування шляхом – через випуск боргових цінних паперів.

Пропонована схема значно знижує ризики сторонніх інвесторів в порівнянні зі звичайним венчурним вкладенням капіталу за рахунок того, що:

а) потрібно вкладати значно менше капіталу (75 % капіталу вкладає фонд і одне з підприємств-засновників) у випадку прямої інвестиції;

б) підприємство (одне з засновників венчурного фонду) в період і після закінчення науково-дослідних та конструкторських робіт по пільговій ціні може надати свої потужності для випробувань, тестувань розробок та запуску «пробної партії» нових продуктів;

в) в разі успіху венчурної інвестиції частка інвестора гарантовано викупаються тим підприємством – учасником кластеру, яке є засновником інноваційного підприємства.

г) новостворене підприємство поміщається в бізнес-інкубатор, що значно зменшує ризики його діяльності та витрати.

Щодо пункту а), то перевага має надаватися тим інвесторам, які згодні вкласти більшу суму інвестицій. При цьому можливим є коригування участі підприємства, або венчурного фонду в статутному капіталі, але так, щоб їх сукупна частка перевищувала 50 % (щоб не втратити контроль за підприємством). Якщо сторонні інвестори не виявляють зацікавленості в участі в конкретному проекті протягом певного відрізка часу (наприклад, місяць), то решту 25 % статутного фонду новоствореного інноваційного підприємства фінансує венчурний фонд, збільшуючи свою частку в статутному фонді до 75 %.

Пункт б), на наш погляд, є дуже важливим чинником успішності реалізації проекту, задля якого створюється підприємство. Адже мало провести наукові дослідження чи технологічні та конструкторські роботи. Необхідно втілити їх у зразки, моделі, конкретні технології, щоб мати можливість оцінити практичний вихід інновацій. Створювати інноваційне підприємство зі своїми потужностями, на наш погляд, нема потреби і фінансових можливостей. Новостворювані підприємства мають зосереджуватися на отриманні знань, а технічну базу для експериментів, дослідних робіт, а також на стадії створення пробних зразків, моделей може і повинно надавати машинобудівне підприємство, яке є засновником МП. При цьому орендна плата за використання потужностей підприємства має бути мінімальна або ж взагалі відсутня. Відзначимо, що підприємство має інтерес у швидкому та успішному завершенні проекту МП, так як воно сподівається отримати результати досліджень і розробок, які будуть давати позитивний ефект: підвищать прибуток, зміцнять конкурентні позиції і т. п.

Гарантований викуп частки приватних інвестором (пункт в)) при успішній реалізації проекту знижує ризики інвестора при виході з венчурної інвестиції. Адже в умовах фінансової кризи реалізувати свою частку на фондовому ринку невідомого підприємства, на наш погляд, буде досить складно.

Пункт г), як і пункт б) є одним з найголовніших чинників успішної діяльності новостворених малих інноваційних підприємств. Відзначимо, що венчурний фонд зацікавлений не менше ніж приватні інвестори в успішності діяльності МП, а отже і у створенні умов, які максимально сприятимуть роботі малого інноваційного підприємства.

На наш погляд, обов'язковою умовою роботи кластерного механізму є створення спеціалізованого бізнес-інкубатора. Спеціалізація бізнес-інкубатора буде проявлятися в тому, що в ньому «вирощуватимуться» малі інноваційні підприємства з часткою венчурного фонду та фірми, призначені для підтримки діяльності МП, розміщених в бізнес-інкубаторі.

На нашу думку, погляд на бізнес-інкубатор, як на приміщення, де на обмежений термін розміщуються заново створені малі фірми-клієнти, що за пільговими тарифами користуватися інфраструктурою, необхідною для ведення бізнесу [1, 6], є дуже вузьким. Бізнес-інкубатор є економічним утворенням, діяльність його часто виходить за рамки надання приміщення чи комунікацій. Це проявляється і у віртуалізації бізнес-інкубаторів, коли значна кількість їхніх клієнтів територіально може бути розміщена поза територією бізнес-інкубатора і у підвищенні консультативної та організаційної ролі бізнес-інкубаторів.

Враховуючи останнє, важливим є включення до бізнес-інкубатора фірм, які обслуговуватимуть «основну частину» суб'єктів, які будуть входити в бізнес-інкубатор (інфраструктурний компонент).

До інфраструктурного компоненту бізнес-інкубатора доцільно включити :

– веб-студію: розташована в одному приміщенні з МП веб-студія дозволить в режимі реального спілкування з замовником реалізувати веб-проекти таких підприємств: створити веб-сайти, форуми на вузькоспеціалізованих темах відповідно до напрямків досліджень МП теми. Крім того, така фірма може надавати послуги з програмування для інших фірм розміщених в бізнес-інкубаторі;

– фірму з надання бухгалтерських послуг: не секрет, що ведення бухгалтерії в Україні є досить громіздким процесом і часто створює додаткові невиправдані витрати для малих підприємств, особливо тих, які не здійснюють торгіву чи іншу активну ринкову діяльність. Кількість господарських операцій, які підлягають бухгалтерському обліку в таких підприємствах невелика, але, як і інші підприємства вони мають подавати значну кількість звітності в різні органи, вести облік персоналу, розрахунків з ним, придбання матеріалів та фінансових результатів. Передача ведення обліку фахівцям такої фірми дозволить зменшити витрати малих інноваційних підприємств, розташованих в інкубаторі;

– юридичну фірма: процес розробки технологій та наукових та технологічних досліджень пов'язаний зі значними юридичними складнощами, тому юридична фірма просто необхідна для «юридичного супроводу» малих інноваційних підприємств.

Важливим на даному етапі, на наш погляд, є підключення до процесу збільшення інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємств машинобудівної галузі місцевої влади. Так участь може проявлятися, наприклад в наданні приміщення в довгострокову оренду за пільговими тарифами. Така співпраця вигідна як підприємствам машинобудування, для яких важливою є будь-яка допомога в плані збільшення інноваційно-інвестиційного потенціалу, і самій місцевій владі, так як підприємства, розміщені в бізнес-інкубаторі в кінцевому результаті забезпечать стійкий розвиток машинобудівних підприємств, розміщених в регіоні, що в свою чергу підвищить і експортний потенціал регіону, і забезпечить стабільну роботу значній частці населення м. Краматорськ, сприятиме наповненню місцевого і державного бюджету.

Відзначимо, що венчурний фонд разом з бізнес інкубатором стануть центром, навколо якого в майбутньому буде сформовано потужний машинобудівний кластер з розвинутим сектором науково-дослідних та науково-технічних робіт (рис. 3).

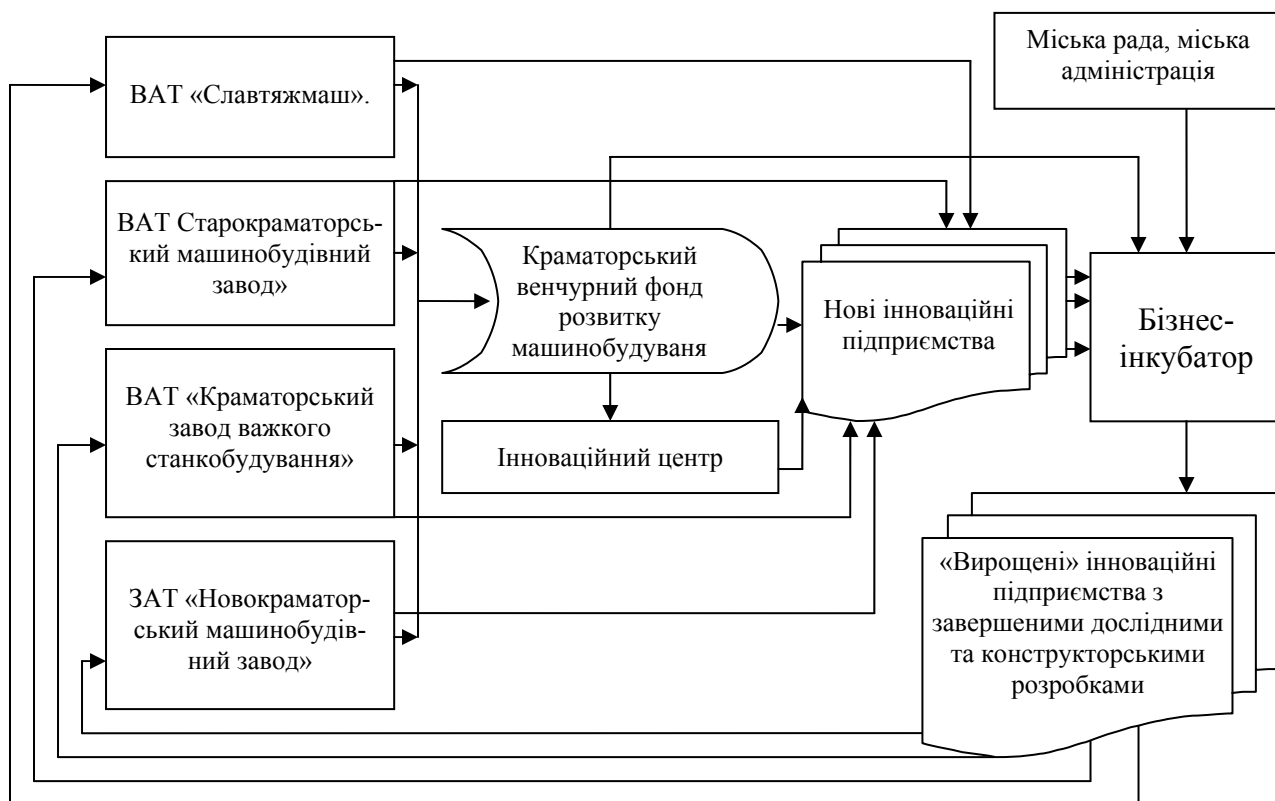


Рис. 3. Схема розвитку інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємств машинобудування м. Краматорська на основі кластерної моделі

Машинобудівні підприємства є головними зацікавленими суб'єктами в функціонуванні даної моделі, так нові технології є для машинобудівних підприємств життєво необхідними для виживання в непростих умовах, які склалися в 2008–2009 році. Дані підприємства є головними споживачами інновацій, продукованими в результаті роботи кластеру. Одночасно, персонал таких підприємств є постачальником явних і неявних знань в кластерну модель. Що важливо, в співробітників одного підприємства може виникнути ідея, яка для даного підприємства є нецікавою, але досить важливою для підприємства-сусіда по кластеру.

Потрапивши на розгляд до венчурного фонду, така ідея цілком може бути схвалена і на її основі може бути створено МПП, куди перейде працювати носій ідеї. В протилежному разі програє як носій знання, так як він не може його перетворити свою ідею в нову чи вдосконалену технологію і підприємство, яке просто не буде мати інформації, про дану ідею. Нарешті, підприємства є і джерелом фінансових ресурсів як для венчурного фонду, так і для МПП.

Венчурний фонд є центром кластерної моделі розвитку інноваційно-інвестиційного потенціалу машинобудівних підприємств м. Краматорськ. Запропонована схема фінансування статутного фонду створюваних під конкретні інноваційні проекти малих інноваційних підприємств робить венчурний фонд своєрідним подвійним локальним ринком де, взаємодіють попит і пропозиція знання (явного та неявного, а також втіленого в нові ідеї) та фінансових ресурсів, які необхідні для перетворення знання у інновації (нові чи вдосконалені технології і т. п.) (рис. 4).

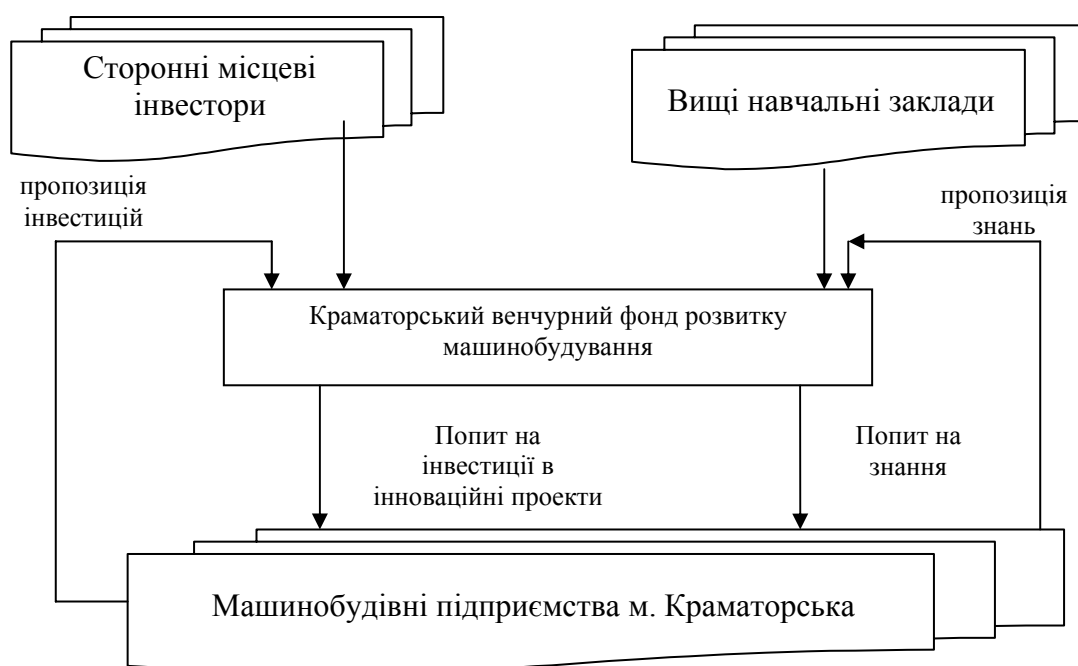


Рис. 4. Венчурний фонд в балансуванні попиту і пропозиції знання та фінансових ресурсів

Ключовими моментами в забезпеченні центральної ролі венчурного фонду в кластерній моделі підвищення інноваційно-інвестиційного потенціалу машинобудівних підприємств м. Краматорська, на наш погляд є:

- ефективна система відбору проектів, які будуть фінансуватися за рахунок фонду;
- максимальна інтегрованість в регіональний інформаційний простір.

Крім венчурного фонду в кластерній моделі підвищення інноваційно-інвестиційного потенціалу машинобудівних підприємств передбачається діяння ще кількох суб'єктів: вищі навчальні заклади міста, місцева влада, приватні інвестори. Інфраструктурними елементами передбачається використовувати крім самого венчурного фонду інноваційний центр та бізнес інкубатор, які створені і підтримуються венчурним фондом (рис. 5).

Ефективна система відбору проектів, на наш погляд, має базуватися не тільки на економічних критеріях (хоча вони мають бути належним чином враховані), а, насамперед, на інноваційних потребах підприємств – засновників даного фонду.

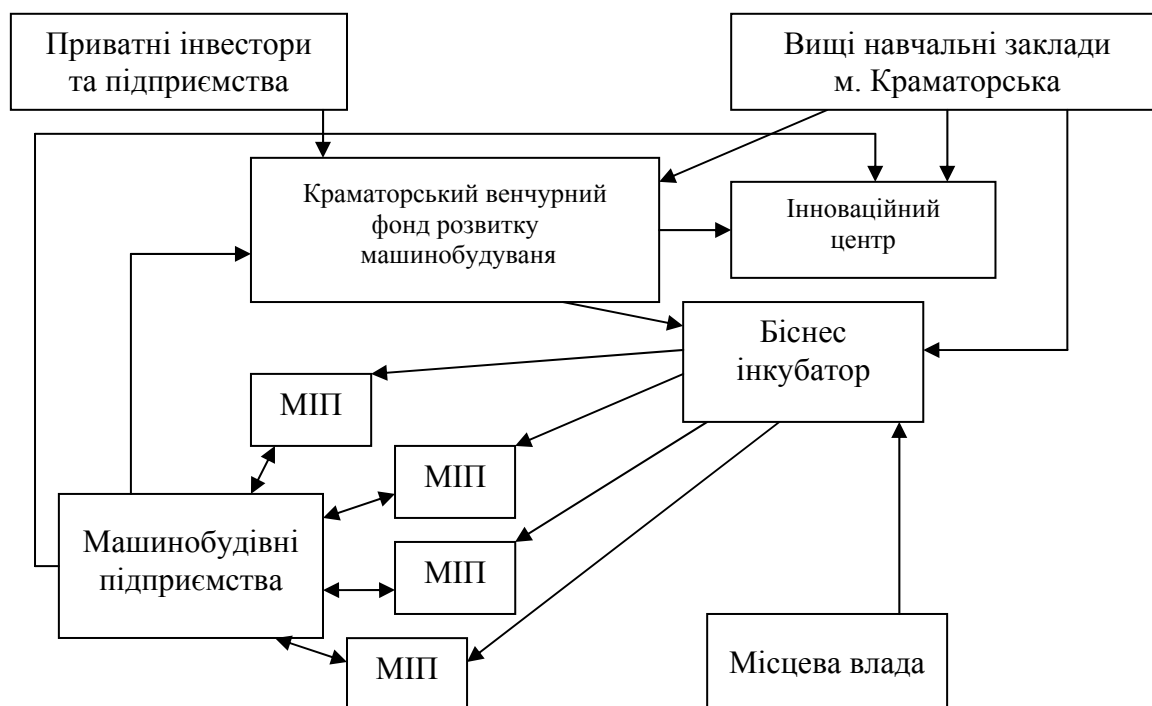


Рис. 5. Основні учасники кластерної моделі підвищення інноваційно-інвестиційного потенціалу машинобудівних підприємств

Однак ми вважаємо, що в інноваціях роль неявного знання в Україні недооцінюють, хоча в розвинутих країнах ситуація протилежна: все більше дослідників вказують на значну, іноді, вирішальну роль саме неявного знання в інноваційних процесах. Тому при відборі проектів неявне знання має бути використано максимально.

В основу відбору проектів, які буде фінансувати венчурний фонд, на нашу думку, необхідно покласти механізм поступового компромісу між ідеями (пропозицією знання) та попитом на нього.

Венчурний фонд як локальний місцевий ринок знання з однієї сторони акумулює інформацію щодо пропозиції знання. Для цього слід налагодити публічний прийом заявок на ідеї, які їх автори пропонують до реалізації як інноваційні проекти (з належним обґрунтуванням) з боку наукових колективів, інженерних та наукових працівників, студентів, аспірантів інших осіб. Таким чином формується банк ідей (знання). Для допомоги у правильному оформленні заявки необхідно, на наш погляд створити при венчурному фонді спеціалізований консультативний пункт, де б за невелику плату, автори ідей отримали б допомогу в належному оформленні своїх ідей для подачі заявок на фінансування.

З іншого боку кожне підприємство-засновник фонду створює комітет інноваційного розвитку з участю директора підприємства, головних фахівців, на якому з певною періодичністю (раз на квартал) формується список окремих досліджень, проблем технологічного та наукового характеру, вирішення яких було б бажаним для підприємства і подається до венчурного фонду. Подаючи такий список підприємство бере на себе зобов'язання частково фінансувати проект, який потрапляє в перелік шляхом участі в статутному фонді малого інноваційного підприємства (25 % статутного фонду) та в майбутньому викупити частку венчурного фонду та приватних інвесторів (якщо останні на це дадуть згоду). Таким чином формується база попиту на знання. Даний список повинен бути актуальним, тобто в разі, коли певні проблеми технологічного характеру вже вирішені, то вони повинні бути зняті підприємством з бази попиту на знання.

Для того, щоб запрацював механізм залучення неявного знання, пропонуємо проводити постійну Інтернет-конференцію представників підприємств, науковців і взагалі всіх учасників процесу обміну знаннями (тобто тих, чії ідеї зареєстровані у фонді). Важливим є те, що приймаючи участь у таких конференціях, автори ідей можуть отримати інформацію, чого від них очікують машинобудівні підприємства, і скоригувати свої ідеї. Часто таке Інтернет-спілкування, як і особисті комунікації сприяють формуванню нових ідей, які за відсутності спілкування залишаються, за словами японських дослідників Кобаяші К. та Фукуямі К. «в не проявленому вигляді» [14]. Аналогічно і представники підприємств приймаючи участь в такому спілкуванні можуть «побачити» потрібні їм ідеї, налагодити особисте спілкування з їх автором і в кінці-кінців довести ці ідеї до реалізації на підприємстві у вигляді впровадженої інновації.

Побудована таким чином робота фонду венчурного фінансування інноваційних проєктів спрямованих на підвищення інноваційно-інвестиційного потенціалу машинобудівних підприємств, які компактно розташовані в регіоні м. Краматорська, перетворить венчурний фонд в дійовий локальний ринок ідей та фінансових ресурсів.

Зрозуміло, що не кожна ідея може бути в такому вигляді, коли вона може бути перетворена в інновацію. Як справедливо вказується в літературі, ідей може бути багато, але доведеними до стадії науково-дослідних робіт можуть бути далеко не всі [10, 15]. Для цього ми пропонуємо створити інноваційний центр, як неприбуткову організацію, яка фінансуватиметься венчурним фондом і головною метою якої буде доведення наукової ідеї до стадії, коли її можна буде реалізувати. В даному центрі автору перспективної ідеї (оцінюється комісією венчурного фонду) створюються умови для її розвитку: затверджується програма робіт, надається робоче місце, фінансування, надається можливість роботи на комп'ютері, доступ до платних наукових баз даних тощо.

Якщо через рік результати роботи по даній програмі є успішними, тобто ідея розроблена до такої стадії, коли вже можна на її основі проводити науково-технічні роботи, створюється мале інноваційне підприємство з штатом 5–7 осіб, яке здійснює свою діяльність в бізнес-інкубаторі, використовуючи необхідне для проведення дослідів устаткування машинобудівних підприємств – учасників венчурного фонду.

Ще одним важливим учасником кластерної моделі підвищення інноваційно-інвестиційного потенціалу машинобудівних підприємств є вищі навчальні заклади міста Краматорська. Особливо, на наш погляд, досить плідною може бути включення в кластерну модель Донбаської машинобудівної академії. В даному закладі навчаються 13,5 тисяч студентів з 20 спеціальностей технічного, керівного й економічного профілів, а також 84 аспіранти. Викладання ведуть 21 професор, 21 доктор наук і 510 викладачів.

Вважаємо, що з метою ефективного залучення навчальних закладів до підвищення інноваційно-інвестиційного потенціалу машинобудівних підприємств доцільно враховувати світовий досвід, зокрема практику діяльності інноваційного центру Лімерік (Ірландія) [2]. Ми виходимо з того, що вищі навчальні заклади повинні не лише готувати фахівців, які можуть високопрофесійно виконувати рутинну роботу, а й постачати кадри, які здатні генерувати інноваційні ідеї та втілювати їх у життя.

На першому етапі пропонується провести узгодження тематик курсових і дипломних робіт в Донбаській машинобудівній академії з базою «попиту на знання», яку сформує венчурний фонд на основі інформації машинобудівних підприємств. Студенти та аспіранти повинні мати право обирати дані теми для розробки та захисту. Окремі теми можуть розроблятися і науковими колективами. Доцільно в комісію по захисту дипломних робіт включити представників венчурного фонду, а самі дипломні та курсові роботи, виконані на теми, що включені в базу даних «попиту на знання» передаються для оцінки та аналізу комісії по розгляду заявок на фінансування ідей.

Якщо після розгляду такої роботи комісія вирішує, що її автор здатний генерувати потрібні тому чи іншому «інноваційну ідею» ми пропонуємо три варіанти подальших дій.

У випадку, коли ідея розвинута до стадії, коли можливо на її основі виконувати науково-технічні роботи, то формується мале інноваційне підприємство, яке буде діяти в складі бізнес-інкубатора.

Якщо з результатів наукової роботи студента чи аспіранта зроблено висновок, що автор здатен генерувати потрібну ідею, але ступінь її розробки на даний момент не дозволяє використати її як базу для науково-технічних робіт ще не можна, автор запрошується на рік в інноваційний центр де, йому створюються умови для подальшого розвитку своєї інноваційної ідеї. Якщо результати успішні, автор ідеї включається в колектив новоствореного для реалізації даної ідеї МПП, можливий також варіант, що дана ідея може бути реалізована в рамках роботи уже функціонуючих МПП.

Якщо ідея розвинута вірно, але видно, що автор недостатньо знайомий з технологічними чи ринковими аспектами, він може бути рекомендований до прийняття на роботу на конкретне машинобудівне підприємство із засновників венчурного фонду по строковому контракту на 1 рік, після чого колишній випускник запрошується в інноваційний центр, де йому створюються умови для подальшого розвитку своєї ідеї з врахуванням отриманих практичних знань. Ще через рік, при успішних результатах (оцінюються комісією венчурного фонду), до даної ідеї підключають 2–3 випускників 2–3-х випускників, які зарекомендували себе, як цілеспрямовані і наполегливі розробники готових ідей та 1–2 працівники підприємств, чи науковці. Таким чином, створюється команда, здатна розробляти уже згенеровану нову ідею до кінця. Такий колектив отримує фірму «під ключ», зі статутним капіталом, сформованим по схемі, відображеній на рис. 2, яка буде впроваджувати ідею у виробництво в складі бізнес-інкубатора, а потім в складі одного з машинобудівних підприємств кластеру.

Таким чином венчурний фонд, разом з бізнес-інкубатором та інноваційним центром переводять розвиток машинобудівних підприємств регіону на інноваційний шлях, забезпечуючи збільшення інноваційно-інвестиційного потенціалу кожного машинобудівного підприємства.

ВИСНОВКИ

В умовах суттєвих фінансових обмежень машинобудівні підприємства самотужки не в змозі не лише збільшувати фінансування науково-технічних досліджень і робіт, а й утримувати його на рівні минулих років. Застосування кластерної моделі дозволяє

Венчурний фонд розвитку машинобудування, який запропоновано створити в рамках кластерної моделі є її центральною ланкою.

Те, що засновниками венчурного фонду розвитку машинобудування м. Краматорська є самі машинобудівні підприємства надає ряд переваг:

- а) вирішиться проблема залучання початкових коштів для діяльності фонду;
- б) для фінансування будуть відбиратися лише проекти, в реалізації яких зацікавлені підприємства (в даному випадку машинобудівні підприємства Краматорська);
- в) автоматично вирішується проблема виходу з венчурного бізнесу як створеного венчурного фонду так і приватних інвесторів, так як в разі успіху частки в статутному фонді реалізуються тому підприємству машинобудівного кластеру м. Краматорська, під потреби якого створювалося дане підприємство;
- г) надання потужностей для дослідних робіт та випробувань моделей підприємствами – засновниками венчурного фонду та бізнес інкубатор суттєво зменшать ризики недоведення

до кінцевого результату (технології та інноваційної продукції) для новостворюваних малих інноваційних підприємств.

Таким чином, можна говорити про значний синергетичний ефект від кластерної моделі підвищення інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємства, яка надбудовується на комплекс заходів по підвищенню інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємства здійснюваних ним самостійно.

Наголосимо, що створення венчурного фонду та бізнес-інкубатора здійснюється не з метою отримання прибутку, а для зменшення фінансового тягаря та ризиків фінансування інноваційних проектів підприємств машинобудівного комплексу. Тому, хоча, на нашу думку, венчурний фонд має приносити прибуток стороннім інвесторам, засновники для себе можуть встановити мінімальний рівень прибутковості, так як основний позитивний ефект діяльності даного фонду – це інноваційний розвиток підприємств, а не додатковий прибуток у вигляді грошових коштів. Обмеження на чисто фінансову прибутковість вкладених коштів засновників дозволить максимальну суму прибутків спрямувати на виплату інвесторам, що автоматично збільшить привабливість даного фонду для інвестування в нього коштів з боку приватних інвесторів та юридичних осіб.

ЛІТЕРАТУРА

1. Галиця І. О. *Механізми функціонування технопарків та бізнес-інкубаторів* / І. О. Галиця // *Економіка пром-сті.* – 2005. – N 4. – С. 22–32. – (Бібліогр. : 34 назв.).
2. Дергачев В. А. *Свободные экономические зоны в современном мире* / В. А. Дергачев. – О. : Судоходство, 1996. – 92 с. : табл. – (Библиограф. – С. 88–89).
3. Заець А. *Аналіз регуляторного впливу до проекту Закону України «Про венчурні фонди інноваційного розвитку* [Електронний ресурс] / А. Заець. – Режим доступу : <http://invest.flint.kiev.ua/index.php?lang=ua&get=120&id=1498>.
4. Закон України «Про інститути спільного інвестування (пайові та інвестиційні фонди)» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2299> - Ст. 4.
5. *Історія венчурних фондів в Україні* [Електронний ресурс] / Українська асоціація інвестиційного бізнесу. – Режим доступу : http://www.uaib.com.ua/files/articles/201/15_4.pdf.
6. Іщенко О. А. *Концепція створення регіональних бізнес-інкубаторів сфери послуг* / О. А. Іщенко, М. Г. Чумаченко // *Економіка пром-сті.* – 2005. – N 4. – С. 43–51. – (Бібліогр. : 6 назв.).
7. Ковалишин П. *Формування інвестиційного клімату та ефективність діяльності на ринку венчурного інвестування* / П. Ковалишин // *Економіст.* – 2009. – № 2. – С. 44–47. – (Бібліограф. – 5 дж.).
8. Кузнєцова А. Я. *Фінансування інвестиційно-інноваційної діяльності* : моногр / А. Я. Кузнєцова. – Л. : ЛБІ НБУ, 2005. – 319 с. : рис., табл. – (Бібліогр. : С. 207–293).
9. Мадрига Г. М. *Сучасні методи підтримки малого бізнесу та розвитку інноваційної економіки* / Г. М. Мадрига // *Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка» Пробл. економіки та упр.* – 2007. – № 579. – С. 161–165. – (Бібліогр. : 8 назв.).
10. Микитюк П. П. *Аналіз впливу інвестицій та інновацій на ефективність господарської діяльності підприємства* : моногр. / П. П. Микитюк. – Т. : Екон. думка, 2007. – 295 с. – (Бібліогр. : С. 279–294).
11. Михайловська О. В. *Джерела венчурного фінансування: світовий досвід та перспективи для України* / О. В. Михайловська // *Економіка : проблеми теорії та практики* : зб. наук. пр. Дніпропетровського національного університету. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2005. – Вип. 206. – Том I. – С. 186–199. – (Бібліограф. – 12 дж.).
12. *Проект Закону України «Про венчурні фонди інноваційного розвитку»* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.in.gov.ua/index.php?lang=ua&get=118&id=1499>.
13. Рошило В. І. *Джерела фінансування інноваційного розвитку підприємств* : моногр. / В. І. Рошило. – Чернівці : Кн.-XXI, 2006. – 272 с. – (Бібліогр. : С. 257–270).
14. Kobayashi K. *Human Contacts in Knowledge Society : an Analytical Perspective* / K. Kobayashi et al (eds) // *Knowledge and Networks in a Dynamic Economy.* – Berlin : Springer-Verlag, 1998. – P. 236–297.
15. Anselin L. *Local Geographic Spillovers between University Research and High Technology Innovations* / L. Anselin, A. Varga, Z. Acs // *Journal of Urban Economics.* – 1996. – V.42. – P. 422–448.

УДК 378.014.54

Кратт О. А., Артюхіна М. В.

АДАПТАЦІЯ ПОТЕНЦІАЛУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ДО УМОВ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА

Оскільки потенціал ВНЗ є відкритою системою, то при його формуванні відчувається вплив перш за все оточуючого середовища. Саме оточуюче середовище визначає кількісні і якісні характеристики потенціалу. Вся система управління організацією (у тому числі і формування потенціалу), як зазначає І. Ансофф, «є не що інше, як відповідь на різні за своєю природою дії з боку зовнішнього середовища фірми та деяких інших характеристик її організаційного контексту, у часті технології виробництва та якості її кадрових ресурсів» [1].

Вища школа у порівнянні з іншими галузями економіки має найбільш широкі, стійкі та сильні зворотні зв'язки із зовнішнім середовищем, так як формує ціле покоління спеціалістів, які у подальшій своїй діяльності починають визначати зміни цього середовища. З іншого боку, освіта в більшому ступені, ніж будь яка інша галузь, випробує на собі дію зовнішнього середовища, являючись по суті її зліпком [2].

Питання розвитку концепції управління потенціалом організації та урахування впливу зовнішнього оточення на потенціал, були розглянуті такими вченими, як В. Авдеєнко, О. Амоша, М. Ануфрієв, В. Архипова, М. Бухалков, А. Воронкова, В. Гавва, В. Герасимчук, В. Гнатушенко, В. Гриньова, І. Джаїн, О. Добикіна, І. Должанський, Ю. Донець, А. Задая, В. Заруба, Н. І. Іванов, О. В. Козирєва, Н. Краснокутська, Б. Крижанівський, Є. Лапін, Л. Ревуцький, В. Свобода, М. Сліжіс, В. Спирин, В. Фальцман, О. Федонін, Е. Фігурнов, С. Хейнман, В. Хомяков, В. Хрумкий, Д. Черніков, П. Шаповалов, Д. Шевченко, Ю. Шипуліна.

Потенціал вищого навчального закладу та окремі його складові досліджувалися такими вченими, як В. Андрієнко, А. Егоршин, Д. Закірова, Л. Захарчук, І. Каленюк, П. Куліков, І. Палкін, С. Мічківський, Ю. Мокіна [3–6]. Але практично не дослідженими залишаються питання зв'язані з адаптацією потенціалу ВНЗ до умов бізнес-середовища.

Метою роботи є з'ясування факторів бізнес-середовища, що впливають на формування потенціалу вищого навчального закладу.

Практично всі дослідники в галузі менеджменту і маркетингу схильні поділяти зовнішнє оточення організації на дві групи факторів: фактори прямого і непрямого впливу, але до сьогодні не існує однозначного підходу до складу цих груп (табл. 1).

Судити про приналежність кожного зовнішнього фактору до групи впливу можливо, якщо застосувати системний підхід. Кожна організація є не тільки відкритою системою, але й одночасно виступає складовим елементом системи більш високого порядку. Являючись елементом системи більш високого порядку, організація має визначені зв'язки з іншими елементами системи, а саме, з системою споживачів, системою постачальників, системою державного регулювання, політичною системою та іншими. Кожний зв'язок відрізняється від інших силою або потужністю. Силу (потужність) зв'язків між елементами (підсистемами) можна оцінити за інтенсивністю потоку речовини (матеріалів, коштів) або інформації. Якщо поділити всі фактори середовища організації на дві групи за критерієм потужності зв'язків, то отримаємо, групу факторів суттєвого впливу (де потужність зв'язків організації з даними факторами суттєва) і групу факторів незначного впливу (де потужність зв'язків організації з даними факторами не суттєва). Потужність зв'язків між організацією та факторами оточення постійно змінюється. Таким чином, можна зробити висновок, що:

- по-перше, для кожної організації існує свій оригінальний набір прямих і непрямих факторів бізнес-оточення;
- по-друге, цей набір факторів є динамічним, тобто змінюється з часом. Несуттєві, на даний момент, фактори з часом можуть стати факторами сильної дії і навпаки.

Таблиця 1

Підходи до поділу факторів зовнішнього оточення організації

Дослідники	Фактори зовнішнього оточення	
	прямого впливу	непрямого впливу
М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі [7]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Постачальники (трудових ресурсів, обладнання, капіталу). 2. Споживачі. 3. Конкуренти. 4. Закони і державні органи. 5. Профспілки. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стан економіки. 2. Соціально-культурні фактори. 3. Політичні фактори. 4. Науково-технічний прогрес. 5. Міжнародні події.
В. Немцов, Л. Довгань [8]	<ul style="list-style-type: none"> – Галузь та конкурентне середовище. – Споживачі. – Постачальники. – Партнери організації (стейкхолдери). – Профспілки. – Місцеві органи влади. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стан економіки. 2. Соціально-культурні фактори. 3. Закони і державні органи. 4. Науково-технічний прогрес. 5. Міжнародні події.
І. Герчікова [9]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Характер і стан ринкових відносин. 2. Господарські зв'язки фірми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Регулювання підприємницької діяльності. 2. Загальноекономічні фактори. 3. Загальнополітичні фактори.
А. Єгоршин, І. Жигалова [3]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Споживачі. 2. Ділові партнери. 3. Конкуренти. 4. Органи управління освітою. 5. ЗМІ. 6. Органи державного контролю. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Політико-правові фактори. 2. Економічні фактори. 3. Демографічні фактори. 4. Природно-графічні фактори. 5. Національні фактори. 6. Соціокультурні фактори. 7. Науково-технічні фактори.
У. Рор, С. Долгова [10]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Постачальники. 2. Покупці. 3. Продукція-замінник. 4. Потенціальна конкуренція. 5. Суперництво продавців. 6. Промислові відносини (промислова політика) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Географічне оточення. 2. Економічне оточення. 3. Технічне оточення. 4. Екологічне оточення. 5. Правове оточення. 6. Суспільно-політичне оточення.

В табл. 2 наведені фактори зовнішнього середовища та їх характеристика, що оказують суттєвий вплив на формування потенціалу ВНЗ. Нижче подана стисла характеристика цих факторів та оцінка їх впливу на формування потенціалу ВНЗ.

Таблиця 2

Характеристика факторів зовнішнього середовища, що оказують суттєвий вплив на формування потенціалу ВНЗ

Фактор зовнішнього середовища	Категорії, що характеризують фактор зовнішнього середовища з позицій впливу його на формування потенціалу ВНЗ
1	2
Фактори прямого впливу	
Державне регулювання	<p>Наявність:</p> <ul style="list-style-type: none"> – системи законів, що регулюють діяльність в галузі освіти; – нормативних вимог до ресурсного забезпечення ВНЗ; – системи стандартів вищої освіти, які направлені на стандартизацію освітніх послуг; – єдиних вимог до якості освітніх послуг та системи державного контролю якості освітніх послуг через процедури акредитації і ліцензування за допомогою ДАК; – фінансування державних навчальних закладів через систему держзамовлення та систему підтримки наукової діяльності; – контроль над витратами державних ВНЗ через систему Держказначейства; – особливостей в пенсійній та податковій політиці в галузі вищої освіти; – системи єдиних вимог до якості кадрового складу ВНЗ; – надання інформації про діяльність ВНЗ державним органам (статистики, обласного управління, МОН та ін.); – системи відбору споживачів ВНЗ та регулювання попиту через існування єдиної системи оцінки знань вступників до ВНЗ шляхом видачі сертифікатів.
Споживачі	Загальна кількість потенційних споживачів; географічний і демографічний розподіл споживачів; рівень вимог покупців до послуг ВНЗ; купівельна спроможність; специфічні вимоги споживачів; сума зберігань населення.
Ринок праці	Вимоги до змісту і якості освітніх послуг з боку роботодавців; рівень оплати праці і престижність праці для кожної окремої спеціальності, обраної ВНЗ; рівень концентрації працедавців; загальний рівень безробіття; кількість безробітних спеціалістів, підготовлених за відповідними напрямками підготовки ВНЗ; відсоток працевлаштованих випускників ВНЗ.
Конкуренти	Конкуренти; особливості конкурентної боротьби; частка крупних конкурентів на ринку; оцінка їх потенціалу; маркетингова діяльність ВНЗ-конкурентів; нецінові методи конкурентної боротьби; міжнародна конкуренція.
Організації – партнери	Частка підсилення СЕП за рахунок взаємодії ВНЗ з організаціями-партнерами.
Зарубіжні партнери	Угоди про співробітництво. Навчання іноземних студентів. Міжнародні програми розвитку освіти.

Продовження таблиці 2

1	2
Фактори непрямого впливу	
Інтелектуальні ресурси та НТП	Питома вага працівників СВО з науковими ступенями і званнями; система підготовки працівників СВО з науковими ступенями і званнями; відсоток НПП з науковими ступенями і званнями, що пішли в інші галузі народного господарства, або виїхали за кордон; рівень розвитку освітніх технологій; ріст асигнувань на НІОКР; розвиток НТР. Зміна спеціальностей під дією НТП.
Демографічна ситуація	Чисельність населення. Темпи росту населення. Кількість випускників ЗОШ. Характеристика народжуваності. Міграція населення. Етнічна і регіональна структура. Соціальна стратифікація населення.
Політична ситуація	Загальний політичний міжнародний курс країни; політична обстановка в країні.
Економічна ситуація	Рівень росту ВВП в країні; рівень інфляції (дефляції); ціни на енергоресурси; середня заробітна плата; рівень цін в країні; рівень зайнятості населення; відсоток тіньового сектору економіки; рівень фінансування ВНЗ.
Соціально-культурна ситуація	Культурний рівень розвитку суспільства; національні традиції країни; субкультури та національні меншини; соціальна орієнтація юнацтва щодо вибору освітнього закладу.

Фактори прямого впливу представлені силами, які мають безпосередньо відношення до ВНЗ і, в деякій мірі, піддаються впливу з боку навчального закладу:

1. Дії органів державного управління. Держава здійснює правовий захист споживачів СВО, веде статистику, фінансує освіту, дає гарантії для довгострокових інвестицій, надає пільги для різних суб'єктів ринку освітніх послуг. Крім того, держава встановлює перелік напрямів і спеціальностей, за якими ведеться навчання, формує базові риси асортименту освітніх послуг, проводить ліцензування, акредитацію ВНЗ, тобто виступає гарантом якості послуг і їх відповідності освітнім стандартам.

2. Споживачі є самим важливішим фактором для будь якої організації і для ВНЗ у тому числі. Вищий навчальний заклад виходить на ринок не з одним, а з декілька принципово різними товарами: освітніми послугами (підготовка фахівців відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів та підготовка наукових і науково-педагогічних кадрів); науковими та науково-технічними послугами; послугами, які є супутніми до освітнього продукту (забезпечення студентів гуртожитком, організація харчування, послуги копіювання, переплету, Інтернет-послуги); іншими послугами (виробництво та реалізація товарів народного споживання, збір лікарських рослин та ін.). Тому споживачами ВНЗ є принципово різні групи: споживачі освітніх послуг – це фізичні особи (студенти, аспіранти, докторанти, слухачі); споживачі наукових продуктів – держава та підприємства; споживачі послуг, які є супутніми до освітнього продукту; споживачі інших послуг.

3. Ринок праці характеризується перенасиченням та конкуренцією. Прогнозувати тенденції на ринку праці стає практично неможливим, так як не менше половини ВВП

знаходиться поза офіційною економікою. Вимоги з боку ринку праці безпосередньо впливають на формування потенціалу ВНЗ. В першу чергу це торкається проблем забезпечення ресурсами перспективних напрямів та спеціальностей підготовки.

4. Жорстка конкуренція в галузі. На даний час в Україні налічується 904 вищих навчальних закладів усіх рівнів акредитації та форм власності. Дотепер в Україні зростала кількість університетів і академій (від 156 у 1992 році до 351 у 2008 році) та університетів приватної форми власності (від 25 у 1992 році до 202 – у 2008 році) [ВЗ]. Окрім самих ВНЗ, в Україні діє ще близько тисячі їхніх філій. Серед важливих показників конкурентоспроможності учбового закладу можна назвати такі: рівень акредитації, якість навчання, професорсько-викладацький склад, рівень цін, можливість подальшого працевлаштування, стаж закладу. Але існують і багато інших факторів, таких як додатковий сервіс, індивідуальний підхід при навчанні, матеріально-технічне забезпечення та інші, які оказують суттєвий вплив на попит освітніх послуг.

5. Організації-партнери. Взаємодія з іншими організаціями дає синергетичний ефект підсилення потенціалу ВНЗ, і дозволяє на цій основі забезпечити ефективні управлінські рішення, направлені на розробку стратегій розвитку значимих потенціалоутворюючих елементів. Налагодження ефективної партнерської взаємодії з різними організаціями може привести до збільшення всіх видів ресурсів ВНЗ.

6. Зарубіжні партнери. Міжнародна стратегія СВО України направлена на входження в загальноєвропейський освітній простір. На сьогодні вже укладено 87 міжурядових і 46 міжвідомчих угод про співробітництво в галузі освіти і науки з більш ніж 70 країнами світу, в тому числі міжурядові угоди про взаємне визнання документів про освіту, наукові ступені і вчені звання з 22 країнами світу. Міжнародне співробітництво у галузі освіти в Україні здійснюється через співпрацю з Європейським Союзом у рамках Програми транс'європейського співробітництва у галузі вищої освіти – TEMPUS. У рамках програми ERASMUS MUNDUS External Cooperation Window відібрано дев'ять консорціумів європейських університетів і університетів із інших континентів, до яких увійшли й шість українських. Розширено мережу асоційованих шкіл ЮНЕСКО в Україні (61 навчальний заклад), які беруть активну участь у реалізації різних проектів у рамках програмної діяльності ЮНЕСКО. Одним із важливих напрямів міжнародного співробітництва в галузі освіти є навчання іноземців.

Фактори непрямого впливу:

1. Інтелектуальні ресурси та НТП в регіоні багато в чому визначають передумови підготовки та наявності кадрового потенціалу вищих навчальних закладів;

2. Несприятлива демографічна ситуація в країні. Комплексний вплив економічної, екологічної та ідеологічної катастроф призвів до кардинального падіння народжуваності в Україні з 800 тис. у 1983 році до 380 тис. у 2000 році. Відповідне падіння чисельності випускників шкіл протягом 2000–2017 років жорстко загострить конкуренцію на ринку освітніх послуг.

3. Складна економічна ситуація в країні, інфляція скорочують ринкові можливості, поглиблюючи кризовий стан навчальних закладів. Спостерігається значне підвищення витрат ВНЗ. Наприклад, підвищення плати за опалення, витрат на заробітну плату персоналу та інші ресурси спонукає ВНЗ піднімати й без того велику ціну на свої послуги.

4. Політична ситуація. Українське політичне середовище на протязі багатьох років характеризується нестабільністю, внутрішньою конфліктністю. Сучасна міжнародна політична ситуація в країні зв'язана євро інтеграційними і демократичними процесами, що

накладає свій відбиток на функціонування СВО. Політичний курс країни знайшов своє відображення в впровадженні Болонського процесу, незалежного тестування та інших діях МОН.

5. Соціокультурні фактори. Соціальна орієнтація молоді на здобуття відповідного рівня освіти визначає кількісні характеристики потенціалу ВНЗ. Характеризуючи соціальну орієнтацію юнацтва, треба відмітити, що на протязі практично всього існування вищої школи в Донецькій області спостерігався ріст інтересу молоді до здобуття вищої освіти. Але при загальній орієнтації молоді на отримання вищої освіти, все ж такі зафіксовані зміни щодо вибору вищого навчального закладу за типом та рівнем акредитації.

ВИСНОВКИ

В роботі представлено перелік факторів бізнес-середовища, що оказують суттєвий вплив на формування потенціалу ВНЗ.

Проведено аналіз впливу цих факторів дозволить формувати інформаційне поле для прийняття і реалізації управлінських рішень на всіх рівнях управління вищими навчальними закладами, координувати функціональні сфери діяльності ВНЗ, визначає можливість успішної конкурентної боротьби.

Потенціал вищого навчального закладу, по-перше, повинний бути якісно і кількісно орієнтований на вимоги бізнес-середовища, по-друге, вчасно сформований, по-третє, постійно обновлятися на новому перспективному рівні.

Подальші дослідження бачаться у проведенні аналізу впливу цих факторів на формування потенціалу конкретних вищих навчальних закладів на основі динаміки статистичних даних та розробці прогнозів щодо впливу цих факторів на ВНЗ у майбутньому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф ; [сокр. пер. с англ.] ; научн. ред. и предисл. Л. И. Евсеенко. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
2. Авсянников Н. М. Маркетинг в образовании : учеб. пособие / Н. М. Авсянников. – М. : РУДН, 2007. – 158 с.
3. Менеджмент, маркетинг и экономика образования : учеб. / [А. П. Егоришин, В. А. Кручинин, Т. В. Сальникова и др.] ; под ред. А. П. Егоришина. – Н. Новгород : НИМБ, 2001 – 624 с.
4. Закирова Д. Ф. Стратегическое управление потенциалом как фактор обеспечения конкурентоспособности высшего учебного заведения в условиях рыночной экономики [Электронный ресурс] / Д. Ф. Закирова // Вестник ТИСБИ. – 2005. – Вып. № 3. – Режим доступа : <http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2005/issue3/Edu1.html>.
5. Захарчук Л. А. Экономика образовательного учреждения : учебное пособие / Л. А. Захарчук. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2007. – 104 с.
6. Каленюк І. С. Економіка освіти : навч. посібник / І. С. Каленюк. – К. : Знання України, 2003. – 316 с.
7. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1997. – 702 с.
8. Немцов В. Д. Стратегічний менеджмент / В. Д. Немцов, Л. Є. Довгань. – К. : ТОВ «УВПК ЕксОб», 2002. – 560 с.
9. Герчикова И. Н. Менеджмент : учебник / И. Н. Герчикова. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. – 450 с.
10. Менеджмент и рынок : германская модель : учебное пособие / под. ред. У. Рора, С. Долгова. – М. : БЕК, 1995. – 169 с.

УДК 331

Куліков Г. Т.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Регулювання заробітної плати є центральним об'єктом соціально-трудових відносин, договірному процесу та державних програм. Воно передбачає: 1) забезпечення соціально-економічного розвитку країни та її регіонів; 2) мотивацію і стимулювання створення нових ефективних робочих місць з метою досягнення рівноваги на ринку праці; 3) обґрунтування витрат на відтворення національного трудового потенціалу при забезпеченні гідного рівня життя та соціальної справедливості.

Проблемам регулювання заробітної плати присвячено низку наукових робіт [1–3]. Однак ряд питань залишилися ще не вирішеними. Зокрема, не розглянути питання регулювання зарплат в періоди кризових явищ.

Метою роботи є аналіз кризового становища в різних галузях вітчизняної промисловості та розробка рекомендацій та висновків щодо регулювання заробітної плати найманого персоналу підприємств в сучасних умовах господарювання.

Найбільше всього вже постраждали від кризи галузі економіки (види економічної діяльності), у яких відбулося значне зниження обсягів виробництва. Так, при падінні валового внутрішнього продукту в січні 2009 р. до січня 2008 р. на 20–26 % (за оцінками Національного банку України) скорочення обсягів виробництва відповідно склало: у машинобудуванні 58,3 % (особливо автомобільне виробництво через різке падіння поставок металу й попиту на автомобілі), у будівництві – 57,6, хімічної промисловості – 49,6, металургії – 46,0, промисловості – 34,1 %.

В умовах кризи можна прогнозувати зниження розміру як номінальної, так і реальної заробітної плати у 2009 – 2010 роках. Фонди оплати праці більшості підприємств регулюватимуться як кількістю працівників, так й змінами розміру заробітних плат. При цьому системи оплати праці вже змінюються і будуть змінюватись надалі за рахунок маніпулювання своїми складовими. Так, слід очікувати наступні зміни в оплаті праці: замороження рівня посадових окладів і тарифних ставок, а в разі можливості узгодження із законодавством – навіть їх скорочення; загальне зниження перемінної частини заробітної плати (відміна надбавок и доплат, зменшення частки премій або згортання програм преміювання для певної частини персоналу, повна або часткова відміна систем преміювання); жорсткість процедур, пов'язаних з підвищенням окладу (наприклад, атестація), підвищення вимог до персоналу.

В цих умовах роботодавці надають перевагу таким заходам мінімізації витрат на роботу силу, як переведення працівників у режим скороченого робочого часу, відправлення працівників у неоплачувані відпустки, затримання виплати та / або зниження розміру заробітної плати, згортання інших статей соціального пакету, проте не вдаються до значних чи масових скорочень персоналу. Поки що вони здійснюють «оптимізацію» чисельності та структури персоналу, звільняючись від баласту, накопиченого за минулі роки, та відмовляючись від раніше запланованих перспектив зростання.

Процеси економічної трансформації в умовах сучасної світової фінансово-економічної кризи супроводжуються розвитком принципово нових соціально-трудових відносин. В міру як відбувається роздержавлення і приватизація підприємств, соціально-трудові відносини все більш звільняються від жорсткого державного впливу. В період кризи для забезпечення гідної праці та її оплати й захисту трудових прав найманих працівників необхідна дієва система колективних переговорів, реалізація принципів договірного регулювання на принципах соціального партнерства.

Розвитку договірному регулюванню оплати праці перешкоджає відсутність чіткого правового поля, яке дозволяло б регулювати відносини між соціальними партнерами – учасниками угод, договорів. Перш за все, необхідно відмітити, що оплата праці в Україні здійснюється на підставі Кодексу законів про працю [4], Законів України «Про оплату праці» [5], «Про колективні договори та угоди» [6]. Нормативно-правова база регулювання оплати праці в цілому відповідає міжнародним вимогам, зокрема Конвенціям Міжнародної організації праці. Але існують проблеми, пов'язані з забезпеченням виконання законодавчих норм на практиці. Так, наприклад, Закон України «Про оплату праці» дозволяє за згодою сторін, але не більше ніж на 6 місяців, оплату праці нижче від норм, визначених генеральною та іншими угодами, що послаблює механізм договірному регулюванню оплати праці. Закон України «Про колективні договори і угоди» фактично визначає пріоритетне право держави бути соціальним партнером в переговорах з профспілками і організаціями (стаття 3). Угоди всіх рівнів часто укладаються на двосторонній основі між профспілками і, як правило, органами державної влади або міністерствами, що суперечить принципу трипартизми. Причиною тому є повільне формування організації роботодавців у секторах економіки. Роботодавці, представники підприємств – власників підприємств недержавних форм власності фактично повинні об'єднуватися (відповідно до законодавства) з представниками уряду для ведення переговорів. Законом не врегульовані питання статусу соціальних партнерів. Не визначені механізми формування представницького органу, питання права ініціативи ухвалення змін, доповнень, переукладення угод і договорів, а також сфера дії угод і колективних договорів.

На нашу думку, стан договірному регулюванню заробітної плати в Україні слід визнати незадовільним із-за недосконалості чинного законодавства, недостатньої конкретності змісту угод і договорів, незавершеності процесу формування інституту договірних відносин. Механізм договірному регулюванню оплати праці не впливає належним чином на соціально-економічне положення найманих працівників підприємств.

Оцінюючи стан договірному регулюванню заробітної плати в Україні, слід враховувати, що система соціального партнерства проходить етап становлення і не всі соціально-трудові відносини відрегульовані у ній належним чином через недосконалість законодавства, відсутність традицій розв'язання проблем у соціально-трудовій сфері на принципах соціального партнерства. Це призвело до того, що на практиці не відбулося чіткого розмежування державного і договірному регулюванню оплати праці, що обмежує можливості впливу кожного механізму на заробітну плату.

Істотна самостійність підприємств, у тому числі і державного сектору, в умовах економічної кризи обумовлює розширення сфери договірних відносин на цьому рівні. У таких умовах основним нормативним документом, юридичною формою регулювання виробничих і трудових відносин, найважливішим засобом узгодження інтересів різних груп працівників підприємства стає колективний договір. У 2007 р. в економіці України діяло понад 90 тисяч колективних договорів. Колективні договори були укладені на 76 тис. підприємств, організацій і установ і охоплювали більше 10 млн. чоловік, або 82 % всієї чисельності працюючих. Проте, серед недержавних підприємств колективні договори були укладені тільки на кожному шостому, два мільйони працівників залишаються поза сферою колективно-договірному регулювання.

В умовах економічної кризи важливе значення має підвищення реальної заробітної плати з урахуванням співвідношення між темпами зростання зарплати і продуктивності праці. Збільшення вартості робочої сили і насамперед зростання заробітної плати має спиратися на економічні можливості, зокрема на підвищення ефективності використання робочої сили.

Очевидно, що якщо заробітна плата зростає більш високими темпами, чим продуктивність праці, то додаткові доходи кожним конкретним працівником не заробляються (за рахунок більш ефективної роботи), а виходять у порядку перерозподілу за рахунок доходів інших суб'єктів господарювання, зокрема роботодавців або власників бізнесу. Деякі роботодавці,

навпаки, прагнуть недоплатити працівникам, про що свідчить практика багатьох підприємств, зокрема, металургії, машино- і приладобудування. Це свідчить про посилення інтенсивності праці найманих працівників, росту напруженості існуючих норм праці й, як результат, про те, що механізм формування фонду оплати праці й, відповідно, заробітної плати виконавців робіт практично не залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства.

Отже, показник продуктивності праці потрібний для того, щоб, по-перше, мати можливість контролювати роботодавця по заробітній платі найманих працівників, по-друге, – для стримування інфляції.

Світовий досвід показує, що середній рівень заробітної плати приблизно відповідає ефективності і продуктивності в країні. Тому і регулювання реальної заробітної плати повинне відповідати тенденціям продуктивності праці. Отже, об'єктивною базовою умовою підвищення реальної заробітної плати служить зростання продуктивності ресурсів і збільшення на цій основі обсягу споживчих товарів і послуг. Теоретичним обґрунтуванням підйому рівня оплати праці є зв'язок розміру заробітків працівників із граничною продуктивністю праці і вартістю граничного продукту праці. У цьому зв'язку елементи заробітної плати повинні залежати від продуктивності підприємства.

Продуктивність праці в Україні становить 30 % від продуктивності праці країн Європейського Союзу. Навіть у порівнянні із чотирма колишніми країнами соціалістичного табору – Польщею, Чехією, Словаччиною й Угорщиною – цей показник в Україні становить лише 44 %. У той же час рівень заробітної плати в Україні становить не 30–40 % від зарплат країн ЄС, а тільки близько 4–17 %. Безперечно, при таких розходженні в оплаті праці українська робоча сила буде виїжджати за межі країни. По оцінках експертів, за рубіж виїхало 4–5 млн. українців.

У структурі і динаміці операційних витрат на виготовлення продукції виявляються співвідношення між продуктивністю праці і заробітною платою. Об'єктивна вимога полягає у тому, щоб на основі збільшення продуктивності праці підвищувати заробітну плату в межах, при яких знижувалися б витрати заробітної плати на одиницю продукції і послуг, що передбачає більше зростання продуктивності праці, ніж заробітної плати. Тим самим можна досягти збільшення продуктивності й оплати праці при даних цінах або навіть їхньому зниженні. Це, в свою чергу, дозволить підвищити доходи працівників і сприятиме збагаченню суспільства.

Завдання підвищення частки заробітної плати у виробничому продукті може бути вирішена і шляхом включення в колективний договір підприємства показників приросту зарплати на кожний відсоток приросту продуктивності праці або приросту зарплати на кожен відсоток приросту обсягів виготовленої продукції. Переваги цих показників у тому, що вони дозволяють вирішити дану задачу на основі підвищення ефективності праці і виробництва, кількісно визначаючи, яка частина додатково виготовленої продукції може бути спрямована на збільшення споживання найманими працівниками. Перешкодою тут є відсутність в існуючій статистичній звітності показника співвідношення продуктивності праці і заробітної плати. У цьому зв'язку необхідно підняти питання про облік цього показника на рівні підприємства.

Необхідно відзначити, що при розрахунку зазначеного вище співвідношення мають місце методичні труднощі, зв'язані з тим, що підвищення продуктивності праці вірогідно визначається тільки в порівнюваних цінах, а заробітна плата виплачується як номінальна. У цьому зв'язку було б доцільно розраховувати співвідношення темпів росту продуктивності праці і реальної заробітної плати. У розвинутих країнах висока продуктивність праці є основою успішної конкурентної боротьби і пропорційно співвідноситься з високою оплатою праці. Звідси випливає, що як продуктивність праці, так і заробітна плата будуть зростати в міру посилення конкуренції в умовах ринкових відносин.

Таким чином, необхідно забезпечити тісний зв'язок між рівнем оплати праці і його продуктивністю, тому що тільки в цьому випадку працівник буде відчувати досить сильні стимули для підвищення ефективності своєї роботи і будуть створені умови для стабілізації витрат на робочу силу.

За нашою оцінкою, договірне регулювання оплати праці на рівні підприємства дуже ефективно і перспективне, про що свідчать розміри одержуваного прибутку, рівень рентабельності продукції, ступінь задоволеності соціальних партнерів заробітною платою і рівень її справедливості. Це підтверджується дослідженнями, які проведені нами. Так, наприклад, при певних сприятливих обставинах кон'юнктури ринку договірне регулювання оплати праці дає можливість підвищити розмір заробітної плати, премій в 1,5–2 рази, за умови зростання продуктивності праці та ефективності виробництва.

В останні роки велике значення набуває практика укладання колективних договорів в транснаціональних корпораціях і фінансово-промислових групах. Зростання взаємозалежності національних економік країн світу та пом'якшення бар'єрів на шляху міжнародного руху робочої сили, товарів, послуг та капіталів значно активізувало діяльність транснаціональних корпорацій (ТНК) і фінансово-промислових груп (ФПГ), які стали наймогутнішими і найвпливовішими гравцями на світовій економічній арені. ТНК та ФПГ є носіями новітніх технологій, прогресивних організаційних новацій, вони стимулюють економічну активність на локальному рівні, створюючи нові високоефективні робочі місця.

Однак, серйозною проблемою є організація переговорного процесу в транснаціональних корпораціях та фінансово-промислових групах. Для її вирішення необхідно використувати досвід ведення соціального діалогу в Європі. Мова йде про створення комітетів (рад) «європейських підприємств», до яких у ряді випадків входять профспілки окремих підприємств СНД. Закордонний досвід взаємодії профспілок з ТНК або ФПГ показав, що для досягнення успіху профспілкам необхідна організаційна єдність, розвиток національних інститутів і процедур у сфері соціального діалогу.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного нами аналізу можна сформулювати такі рекомендації та висновки щодо регулювання заробітної плати найманого персоналу підприємств.

По-перше, недоліки існуючої системи державного і договірного регулювання оплати праці найманих працівників значною мірою є слідством недосконалості її правової, нормативної та організаційної бази. Це призводить до того, що державне і договірне регулювання оплати праці на базі соціального партнерства – дотепер невикористаний ресурс економічної і соціальної політики.

По-друге, з урахуванням міжнародного досвіду необхідно підготувати зміни і доповнення до існуючих нормативно-правових документів, що регламентують основи договірного регулювання соціально-трудових відносин щодо змісту угод різного рівня і колективних договорів, порядку висновку і сфер їхньої дії, співвідношення дії норм угод і договорів, що укладаються на різних рівнях; рішення неузгоджених позицій і розбіжностей з питань, що є предметом переговорів. Необхідно також конкретизувати роль держави у договірному регулюванні оплати праці. При цьому роль держави має полягати у примиренні соціальних партнерів та контролі за дотриманням ними норм чинного законодавства.

По-третє, для підвищення ефективності колективно-договірної роботи необхідно розробити нову редакцію Закону України «Про колективні договори й угоди». Проект може передбачати: надання колективним договорам і угодам статусу правових актів; посилення відповідальності за відхилення від участі в колективних переговорах і за їхнє невиконання; поширення норм галузевих угод на всі підприємства, що належать по основному виду діяльності до визначеної галузі.

По-четверте, в умовах сучасної фінансово-економічної кризи для врегулювання соціальних відносин та соціальних умов в сфері праці необхідно посилити соціальний діалог (соціальне партнерство) суб'єктів соціально-трудова відносин на всіх рівнях: національному, регіональному, галузевому, а також на рівні підприємств. Серед механізмів соціального партнерства, що можуть бути як формальними, так і неформальними, в умовах кризи найбільш доцільно застосовувати тристоронні або двосторонні консультації з соціально-економічних проблем, заключати тимчасові соціальні пакти чи колективні угоди, які визначають порядок дій на певний період.

По-п'яте, галузеві переговори ефективні в умовах стабільної економіки. Крім того, переговори на рівні галузі не пов'язують заробітну плату з результатами праці. Тому підприємствам не можна «нав'язувати» зростання заробітної плати, оскільки при такому підході це може призвести до збитковості виробництва. В зв'язку з цим надмірна регламентація заробітної плати на галузевому рівні за допомогою угод недоцільна. Тобто можливості регулювання зарплат на рівні галузі в порівнянні з рівнем підприємства більш обмежені.

По-шосте, уявляється доцільним розробити методичні рекомендації по розрахунку мінімальних галузевих стандартів оплати праці, стратегічні завдання по забезпеченню гідної оплати праці та способу їх реалізації, модельний розділ з питань оплати праці в колективному договорі, галузевої та регіональної угодах.

По-сьоме, з метою вдосконалення регулювання заробітної плати в реальному секторі економіки важливе значення має відновлення розробки і впровадження в практику макро-економічного аналізу і прогнозування показників суспільної продуктивності праці. Для уточнення розрахунків доцільно обчислювати чисельність працюючих в еквіваленті повної зайнятості, визначати чисельність самостійно працюючих, проводити оцінку її галузевого розподілу і перерахунок в еквіваленті повної зайнятості.

По-восьме, в умовах кризи, що поглиблюється, слід зробити акцент на утриманні ключових працівників, підвищенні контролю за ефективністю праці та встановленні зв'язку між індивідуальною винагородою та результатами роботи працівників. Необхідно швидко впровадити ефективний механізм підтримки працівників, які опинилися під загрозою вивільнення для збереження кадрового потенціалу підприємств, недопущення зростання рівня безробіття та забезпечення соціальних гарантій громадян.

Таким чином, в умовах сучасної світової фінансово-економічної кризи вдосконалення регулювання заробітної плати у взаємозв'язку з іншими соціально-економічними процесами на принципах соціального партнерства є об'єктивною необхідністю. Тому його подальший розвиток сприятиме формуванню дієвого стимулюючого механізму трудової діяльності працівників підприємств.

ЛІТЕРАТУРА

1. Колот А. М. *Мотивація персоналу* : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2006. – 340 с.
2. Куликов Г. Т. *Мотивація труда наёмных работников* : монографія / Г. Т. Куликов. – [2-е изд., перераб.]. – К. : Ин-т демограф. и социал. исслед. НАН Украины, 2006. – 244 с.
3. Кір'ян Т. М. *Методологічні та прикладні аспекти праці та соціальної політики* : колективна монографія / Т. М. Кір'ян. – К. : 2008. – 384 с.
4. *Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами* : [За станом законодавства та постанов Пленуму Верховного Суду України з доповненнями на окремому додатку станом на 1 вересня 1999 р.] / Відп. ред. : В. М. Вакуленко, О. П. Товстенко. – К. : Юрінком Інтер, 1999. – 1040 с.
5. *Закон України «Про оплату праці»* // *Закони України*. – К. : Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1997. – Т. 8 – С. 210–218.
6. *Закон України «Про колективні договори і угоди»* // *Закон України*. – К. : Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1996. – Т. 6. – С. 5–11.

УДК 338.45.621

Лаптев В. І., Корсаков Д. А.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СТРАТЕГІЧНА СКЛАДОВА МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

В умовах розвитку нових економічних відносин і великої конкуренції все більшої актуальності набувають дослідження, пов'язані з удосконаленням систем управління організації (підприємства), як інструменту ефективної діяльності компанії, її стабільності та розвитку. Така ситуація пов'язана з тим, що старі методи та способи управління перестали бути дієвими і не сприяють росту підприємств, їх конкурентоспроможності та інтеграції до світового висококонкурентного середовища, у зв'язку з чим питання формування ефективної системи управління, яка б всебічно враховувала особливості певної форми господарювання, специфіку тієї або іншої сфери діяльності та умови функціонування є стратегічно важливим для кожного підприємства та держави в цілому.

Протягом останніх років значний внесок у дослідження систем управління внесли: В. С. Пономаренко [16], В. М. Гриньова [2], В. М. Мішин [12], А. В. Ігнат'єв [5], В. Н. Долятовський, В. А. Долятовська [3] тощо. Однак, не зважаючи на цей інтерес у науковій літературі та публікаціях немає єдиної визнаної дефініції терміну система управління.

Метою даної роботи є дослідження сутності системи управління підприємства та визначення його характерних ознак.

Система управління будь-якою організацією є складною системою, яка створена для збору, аналізу та переробки інформації з метою отримання максимального кінцевого результату при певних обмеженнях та має відповідати ряду вимог, за якими можна оцінити ступінь її організованості. Серед таких вимог виділяють: детермінованість елементів системи, що проявляється в організації взаємодії органів управління, при якій діяльність одного елемента (підрозділу, органу, відділу) позначається на діяльності інших елементів системи; динамічність системи – як здатність системи управління під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників залишатися деякий період часу в певному незмінному якісному стані; наявність в системі керуючого параметру, під яким слід розуміти такий її параметр (елемент), за допомогою якого можна здійснювати управління діяльністю всієї системи та її окремими елементами; наявність в системі контролюючого параметру, тобто елемента, якій контролював би стан суб'єкта управління, однак не здійснював на нього (або на будь-який елемент системи) управлінського впливу; наявність в системі каналів (принаймні одного) зворотного зв'язку – забезпечується чіткою регламентацією діяльності апарату управління з прийому та передачі інформації при підготовці управлінських рішень.

Згідно з Мішиним В. М. під системою управління розуміється сукупність взаємозалежних елементів і підсистем управління, які взаємодіють між собою та приймають участь у процесі впливу на об'єкти управління та зовнішнє середовище для досягнення головної, основної й інших цілей системи (організації) [12].

У Суміна В. А. управлінські системи складаються в рамках соціально-економічної системи і їх функціонування можливе лише, якщо склад і структура цих систем визначають стійку сукупність відносин або форму колективного устрою, при яких забезпечується процес управління організацією [19]. Функціонування системи управління визначають потоки інформації, засоби їх забезпечення, канали зв'язку, напрями руху, джерела формування, способи кодування та декодування інформаційних потоків, матеріальні й нематеріальні ресурси. Також він вважає доцільним базисні елементи системи управління підприємства диференціювати за групами: матеріальні, фізичні та персонал управління (керівники і спеціалісти).

Однак, окремо, за межами системи їхнє існування не має для предмета, що розглядається ніякого сенсу. Система повинна мати елементи, які формують відношення вигоди або користості і в результаті їхньої реалізації організація (підприємство) отримує властивості цілісності, які не властиві окремим елементам системи [19].

Також окремі елементи у визначенні системи управління виділяють Я. Корнаєв й І. Сироежкін. Від цих елементів, на їхню думку, залежить функціонування системи у заданій соціальній практиці розподілу повноважень у прийнятті рішень, стимулювання осіб, які приймають рішення тощо. Тобто в системі господарювання суб'єкт управління здобуває конкретні елементні риси «організаційного механізму», відношень базисних елементів організації [19].

Ігнат'єва О. В. і Максимцов М. М. вважають, що система управління будь-якої організації є складною системою, яка складається з безлічі (принаймні двох) елементів, розташованих ієрархічно і взаємопов'язаних прямими і зворотними зв'язками, створена для збирання, аналізу і переробки інформації з метою отримання максимального кінцевого результату при певних обмеженнях (наявність ресурсів тощо) [5].

В. А. Долятовський та В. Н. Долятовська зазначають, що будь-яка система управління складається з об'єкту управління й органу управління, до того ж орган управління знаходиться в контурному зворотному зв'язку [3].

Згідно з А. В. Шегдою система управління підприємством в ринкових умовах розглядається як своєрідний механізм управлінських відносин, який включає:

- закони управління, тобто найбільш вагомі взаємозв'язки між елементами системи управління, що повторюються та забезпечують її цілісність та дієвість;
- функції та методи управління, тобто конкретні форми та прийоми цілеспрямованого впливу органів управління на інтереси й умови життєдіяльності учасників колективної праці;
- інформацію, тобто сукупність даних, відомостей про соціальні та виробничі процеси;
- інструментарій та важелі такого впливу, як плани, рішення, державні замовлення, норми та нормативи, форми матеріального й морального стимулювання;
- організаційну структуру, тобто внутрішню будову системи управління, що відображає розподіл праці та його кооперацію, специфіку виконання конкретних функцій і методів управлінської діяльності;
- технічні засоби збору, обробки та збереження інформації, які істотно збільшують продуктивність управлінської праці;
- кадри управління, тобто керівників, спеціалістів, допоміжний персонал [20].

Курочкін О. С. у своєму навчальному посібнику наголошує на таких блоках (ланках) системи управління, як: орган управління (блок цілебудови), блок формування програми управління, блок збирання інформації та контролю за виконанням прийнятих рішень та об'єкт управління. Управління розглядається не як сума процесів перетворення інформації у кожній ланці системи, а як єдиний круговий процес [6].

Професори Максимцов М. М. і Комаров М. А. визначають наступні властивості системи управління: значна кількість елементів; наявність декількох, у тому числі, суперечливих цілей; декілька рівнів і способів їх досягнення; між елементами циркулює не тільки енергія і речовина, але й сигнали (інформація); наявність обмежених ресурсів (предмет, засіб праці; люди; інформація); розбіжність інтересів груп суб'єктів; наявність елементів, які функціонують в умовах невизначеності [10].

Згідно Пилипенко С. М. та Пилипенко О. О. в системі управління суб'єкт управління здійснює управляючий вплив на об'єкт управління, використовуючи інформацію як із зовнішнього середовища, так і від самого об'єкту управління [15].

У табл. 1 наведені складові елементи поняття системи управління організації та джерела, в яких вони відображені.

Таблиця 1

Складові елементи поняття системи управління організації

Ознака системи управління	Сукупність елементів, розташованих ієрархічно (наявність суб'єкту й об'єкту управління)	Наявність прямого та зворотного зв'язків	Зв'язок із зовнішнім середовищем	Наявність обмежених ресурсів	Збирання, аналіз і обробка інформації	Мета управління	Людський капітал	Інструментарій та важелі впливу	Безперервність	Диференціація елементів за групами	Елементи системи мають формувати відношення вигоди або корисності
Автори											
Архіпова Н. [1]		+	+		+						
Гриньова В. [2]											
Долятовський В. [3]			+	+		+					
Іванова Т. [4]	+	+			+						
Ігнат'єв А. [5]	+	+	+	+	+	+					
Курочкін О. [6]		+			+	+			+		
Латфуллін Г. [7]	+	+				+					
Мартиненко В. [8]	+	+		+	+	+					
Мащенко В. [9]	+	+	+		+	+	+		+		
Максимцов М. [10]	+	+		+	+	+					
Мескон М. [11]	+		+	+	+	+					
Мішин В. [12]	+	+	+			+					
Назарова Г. [13]											
Пилипенко С. [15]	+	+	+		+						
Пономаренко В. [16]											
Рогожин С. [17]	+	+									
Румянцева З. [18]											
Сумін В. [19]	+			+	+		+			+	+
Шегда А. [20]	+		+	+	+	+		+			
Кількість згадувань	12	11	8	7	11	10	2	1	2	1	1

Як видно з табл. 1, найбільш згадуваними елементами поняття «система управління» є наявність суб'єкту та об'єкту управління, тобто сукупності елементів, розташованих ієрархічно (дані складові зазначені в дослідженнях Іванової Т., Ігнат'єва А., Латфулліна Г., Мартиненка В., Мащенко В., Максимцова М., Мескона М., Мішина В., Пилипенка С., Рогожина С., Суміна В., Шегди А.), наявність прямого і зворотного зв'язку між цими елементами системи (Архипова Н., Іванова Т., Ігнат'єв А., Курочкін О., Латфуллін Г., Мартиненко В., Мащенко В., Максимцов М., Мішин В., Пилипенко С., Рогожин С.), здійснення процесів збирання, обробки та аналізу інформації (Архипова Н., Іванова Т., Ігнат'єв А., Курочкін О., Мартиненко В., Мащенко В., Максимцов М., Мескон М., Пилипенко С., Сумін В., Шегда А), а також наявність мети управління (Долятовський В., Ігнат'єв А., Курочкін О., Латфуллін Г., Мартиненко В., Мащенко В., Максимцов М., Мішин В., Шегда А). У той же час такі складові, як людський капітал, наявність інструментарію та важелів впливу в процесі управління, реалізація принципу «безперервності», наявність корисності та вигоди, якими керуються як суб'єкт, так і об'єкт управління висвітлені лише в декільком працях таких вчених як: Мащенко В., Сумін В. та Шегда А.

ВИСНОВКИ

Таким чином, враховуючи кількість згадувань тих чи інших складових досліджуваного поняття в різних джерелах, більшість авторів вважають, що система управління являє собою сукупність елементів розташованих ієрархічно, пов'язаних між собою двостороннім зв'язком, які, використовуючи ресурси, збирають, обробляють, аналізують інформацію, приймають управлінські рішення для досягнення поставленої мети.

ЛІТЕРАТУРА

1. Архипова Н. И. Исследование систем управления : учебное пособие для вузов / Н. И. Архипова, В. В. Кульба, С. А. Косяченко. – М. : ПРИОР, 2002. – 384 с.
2. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні : монографія / В. М. Гриньова, О. Є. Попов. – Х. : ХДЕУ, 2003. – 323 с.
3. Долятовский В. А. Исследование систем управления : учебное пособие / В. А. Долятовский, В. Н. Долятовская. – Москва : МарТ, 2003. – 256 с.
4. Иванова Т. Ю. Теория организации. Краткий курс : учеб. пособ. / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько. – СПб. : Питер, 2004. – 268 с.
5. Игнатъев А. В. Исследование систем управления : учеб. пособие для вузов / А. В. Игнатъев, М. М. Максимцов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 157 с.
6. Курочкін О. С. Управління підприємством (процесний аспект) : навч. посібник / О. С. Курочкін. – К. : МАУП, 1998. – 144 с.
7. Латфуллин Г. Р. Теория организации : учеб. для вузов / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. – СПб. : Питер, 2003. – 381 с.
8. Мартыненко В. М. Основы менеджмента : учебник / В. М. Мартыненко. – К. : Каравелла, 2003. – 496 с.
9. Мащенко В. Е. Системное корпоративное управление / В. Е. Мащенко. – М. : Сирин, 2003. – 251 с.
10. Менеджмент : учебник для вузов / Под ред. проф. М. М. Максимцова, проф. М. А. Комаров. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, Единство, 2002. – 359 с.
11. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1992 – 702 с.
12. Мишин В. М. Исследование систем управления / В. М. Мишин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 527 с.
13. Назарова Г. В. Організаційні структури управління корпораціями : монографія / Г. В. Назарова. – [2-ге вид., допов. і переробл.]. – Х. : ІНЖЕК, 2004. – 420 с.
14. Основы менеджмента : учебное пособие. – К. : Товариство «Знання», КОО, 1998. – 512 с.
15. Пилипенко С. М. Менеджмент : навч. посібник / С. М. Пилипенко, А. А. Пилипенко, В. І. Оленко. – Х. : ХДЕУ, 2002. – 208 с.
16. Пономаренко В. С. Модели управления персоналом корпораций / В. С. Пономаренко, А. И. Пушкарь, Ле Ван Шон. – Х. : ХГЭУ, 1997. – 237 с.
17. Рогожин С. В. Теория организации : учеб. пособ. / С. В. Рогожин, Т. В. Рогожина. – М. : Экзамен, 2003. – 319 с.
18. Румянцева З. П. Общее управление организацией. Теория и практика : уч. / З. П. Румянцева. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 304 с.
19. Сумин В. А. Система управления : системообразующий базис / В. А. Сумин // Наукові праці Донецького національного технічного університету. – Донецьк. – 2004. – № 70. – С. 145–155. – (Серія : «Економічна»).
20. Шегда А. В. Основы менеджмента : учебное пособие. – К. : Товариство «Знання», КОО, 1998. – 512 с.

УДК 339.9(477)

Макогон Ю. В.

ВНЕШНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СВЯЗИ УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО КРИЗИСА

Внешнеэкономическая деятельность Украины привлекает к себе повышенное внимание. И это закономерно, поскольку наша страна занимает одно из первых мест в мире по показателю отношения объема внешнеторгового оборота к ВВП [1]. Состояние внешних экономических связей Украины является основополагающим фактором развития ее экономики в целом, обеспечения реализации социальных программ, а также инновационного сценария развития страны. Современное развитие мировой экономики проходит в достаточно высоком темпе, связанное с кардинальными изменениями, для измерения которых присущи новые количественные и качественные характеристики, проявляющиеся в новых формах мирохозяйственных связей, международной торговли, движения капиталов, транснациональной деятельности, интеграционных процессов на мировом уровне. Одним из основных моментов современного экономического развития мирового хозяйства является система процессов международной экономической интеграции. Это обуславливает необходимость кооперации как материально-финансовых, так и производственных усилий территориально сопряженных стран, позволяя укрепить свои позиции в глобализирующейся экономике, использовать потенциал крупного экономического пространства, наконец, выступать единой силой против общих конкурентов на мировом рынке. В результате имеет место не просто определенная увязка национально-государственных интересов, но и их возвышение до уровня региональных интересов. В связи с вышесказанным для внедрения Украины в происходящие процессы в мирохозяйственной системе и при разработке программ перспективного развития Украины необходимо все эти мировые экономические тенденции учитывать.

Проблемам исследования внешних экономических связей национальных экономик посвящено большое количество научных работ украинских ученых-экономистов: Амоша А. И., Вахненко Т. П., Козак Ю. Г., Савельев Е. В. и другие [2–5]. В работах вышечисленных авторов рассматриваются различные аспекты внешнеэкономических связей и интеграционных процессов.

Целью работы является исследование состояния внешних экономических связей Украины в условиях развернувшегося мирового кризиса и определение места и направлений развития украинской экономики в мирохозяйственной системе.

Внешние корпоративные долги, проблемы банков, обвалы рынков недвижимости и фондов, падение доходов экспортеров, девальвация национальных валют – общие проблемы большинства постсоветских стран. В Казахстане, Беларуси, России, Грузии и странах Балтии в той или иной форме приняты собственные антикризисные программы, которые хоть и не принесли пока впечатляющих результатов, но позволяют не только задуматься о глубине падения, но и подготовиться к реанимационным мерам. В Украине все еще нет официальной программы противостояния кризису.

В июне 2008 года начался глобальный экономический кризис. По самым оптимистичным прогнозам в 2009-м ожидается падение ВВП по сравнению с 2008 годом на 7 % и дальнейшая девальвация гривны. Международное рейтинговое агентство Fitch Ratings прогнозирует падение роста ВВП в Украине по итогам 2009 года на уровне «минус» 3,5 % (номинальный ВВП 148,7 млрд. долл.). Кроме того, Fitch прогнозирует среднегодовой уровень инфляции в 2009 году на уровне 17,5%. Госдолг Украины прогнозируется на уровне 28,5 % ВВП. Внешний долг страны в 2009 – 84,6 %. В 2009 году ожидается дефицит платежного баланса в размере как минимум 24 млрд. дол. (около 13 % ВВП) [1].

Следует отметить, что отечественные банки и финансовый сектор в целом не выполняют своей функции инвестирования. За десять месяцев 2008 года банки выдали около 200 млрд. гривен кредитов без учета рефинансирования. Из них только чуть более 20 млрд. гривен компании направили на обновление основных фондов. Все остальные заимствования «проели» граждане и предприятия [2]. В нынешнем 2009 году экономика страны уже ощущает негативные последствия данных непродуманных действий, поскольку и у населения, и у предприятий недостаточно ресурсов для возвращения этих кредитов, а единственным способом избежать дефолта для большинства должников является пролонгация кредитов.

Большинство отраслей промышленности не может развиваться из-за нехватки инвестиций и производственных мощностей. За 2008 года темпы роста инвестиций в основные фонды упали в шестеро. По данным Госкомстата, в 2008 году Украина смогла построить и ввести в эксплуатацию только семь новых производств: это модернизация Алчевского меткомбината, капитальный ремонт одного коксохимического предприятия в Донецкой области, введение новых мощностей на Николаевском цементном заводе во Львовской области, запуск нового цеха на ЗАЗе и три новых кирпичных завода.

Источник давления на отечественную экономику – это иностранные инвестиции. В 2008 году в экономику Украины иностранными инвесторами вложено 10911,1 млн. долл. США прямых инвестиций, что на 25,3 % больше поступлений в 2007 году. Из стран ЕС поступило 8766,4 млн. долл. (80,3 % общего объема), из стран СНГ – 932,9 млн. долл. (8,6 %), из других стран мира – 1211,8 млн. долл. (11,1 %). В 2008 году возросли объемы капитала из Кипра – на 1736,5 млн. долл., Италии – на 763,9 млн. долл., Нидерландов – на 672,0 млн. долл., Германии – на 475,5 млн. долл., Российской Федерации – на 389,2 млн. долл. и Австрии – на 378,2 млн. долл. [3].

Из них в производство новых товаров и услуг вложили только десятую часть. Всё остальное пошло на потребление. Эти деньги проедали либо старые собственники украинских предприятий после отчуждения ценных бумаг в пользу иностранных инвесторов или напрямую. Иностранные инвестиции шли в «неторгуемые» сектора, которые обслуживают спрос, а не производство: финансовый сектор (2,5 млрд. долларов), операции с недвижимостью (1,1 млрд. долларов) или торговлю (800 млн. долларов).

В условиях экономического кризиса есть высокий риск того, что эти инвестиции выведут из страны. Особенно удручающей выглядит ситуация в металлургии и химии, где инвестиции упали на 27,8 % (в сравнительных ценах они снизились вдвое).

Внешнеторговый оборот Украины практически совпадает с ее ВВП, а это означает, что весомая доля украинского бизнеса так или иначе связана с внешнеэкономическими операциями. За последнее десятилетие внешнеторговый оборот товаров и услуг в Украине вырос в 3 раза и в 2007 г. составил 109,931 млрд. долл. США при уровне ВВП 141,177 млрд. долл. США. По сравнению с 2006 г. внешнеторговый оборот в 2007 году увеличился на 31,2 % (2006 г. по отношению к 2005 г. – 13,7 %, 2005 г. по отношению к 2004 г. – 15,1 %, 2004 г. по отношению к 2003 г. – 33,3 %).

Начиная с 2005 г. сальдо внешней торговли (чистый экспорт) остается отрицательным, а именно: в 2007 – 11,4 млрд. долл., (в 2006 г. – 6,7 млрд. долл.; за 2005 г. – 4,5 млрд. долл.). Эта ситуация сохранилась и в 2008 г. Отрицательное сальдо составляло – 18531,9 млн. долл. За 2008 г. экспорт товаров составил 67002,5 млн. долл. США, импорт – 85534,4 млн. долл. США. Сравнительно с 2007 г. экспорт увеличился на 35,9 %, импорт – на 41,1 %.

На рис. 1 представлены темпы роста импорта и экспорта товаров в Украине по итогам 2008 г.

На формирование отрицательного сальдо во внешней торговле повлияли отдельные товарные группы: энергетические материалы; нефть и продукты ее перегонки (–18722,9 млн. долл.), наземные транспортные средства, кроме железнодорожных (–10126,4 млн. долл.) и механическое оборудование (–6072,5 млн. долл.).

Коэффициент покрытия экспортом импорта в 2008 г. составил 0,78 (за 2007 г. – 0,81). Внешнеторговые сделки проводились с партнерами из 217 стран мира.

Объемы экспортных поставок по странам СНГ составляли 35,5 % от общего объема экспорта, Европы – 29,5 % (в т. ч. к странам Европейского Союза – 27,1 %), Азии – 22,8 %, Америки – 6,2 %, Африки – 5,8 % и Австралии и Океании – 0,1 %.

Темпы роста (снижения) экспорта-импорта товаров за 2008 год, %

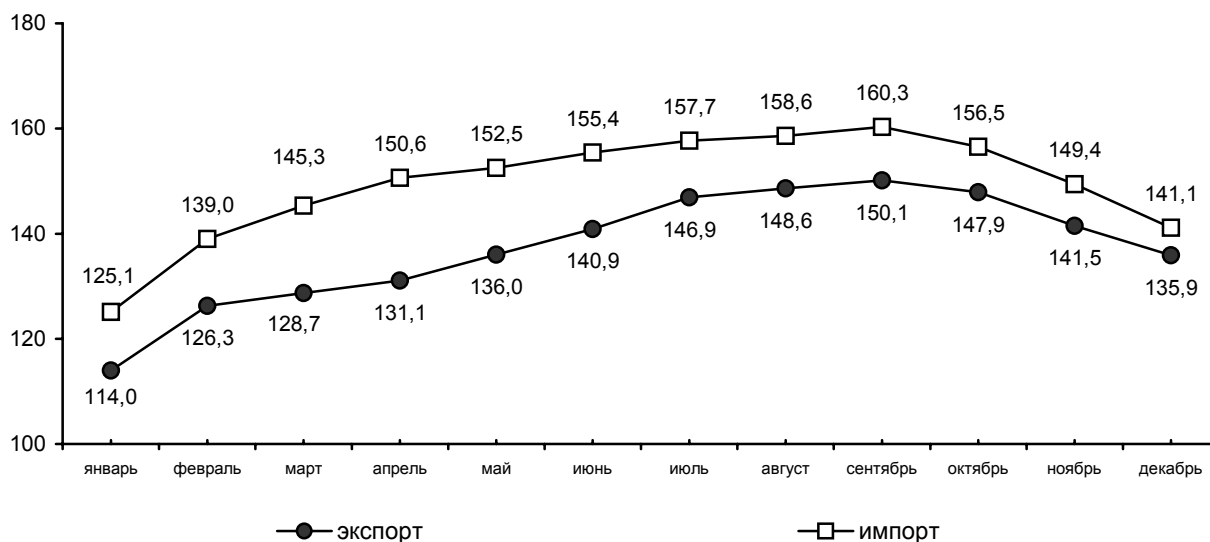


Рис. 1. Темпы роста (снижения) экспорта-импорта товаров за 2008 год, %

Наибольшие объемы экспортных поставок осуществлялись в Российскую Федерацию – 23,5 % от общего объема экспорта, Турцию – 6,9 %, Италию – 4,3 %, Польшу – 3,5 %, Беларусь – 3,1 %, Соединенные Штаты Америки – 2,9 %, Германии – 2,7 %.

Импорт из стран СНГ составлял 39,2 % от общего его объема, Европы – 35,6 % (в т. ч. из стран Европейского Союза (33,7 %), Азии – 17,9 %, Америки – 4,9 %, Африки – 1,8 %, Австралии и Океании – 0,5 %.

С учетом мирового финансового кризиса объемы импорта, начиная с 2008 года, существенно снизились. Если сравнивать показатели первого квартала 2008-го и 2009 года, то объем импорта сократился в 2,2 раза. Причем особенно ощутимо, снизился импорт по так называемым бюджетобразующим группам, обеспечивавшим в 2008 году до 60 % поступлений (без учета нефти и газа). На рис. 2 представлено соотношение объемов экспорта и импорта Украины в первом квартале 2008 г. и 2009 г.

В четыре раза снизился импорт автомобилей, оборудования и транспорта, в 3,9 раза – металлопродукции, вдвое – продукции химической промышленности. Только по этим товарным группам бюджет недополучил около 900 млн. долл. Есть и более узкопрофильная, но очень показательная статистика: количество участников торговли за первый квартал 2009 г. сократилось почти вдвое (с 22 до 13 тыс.), а количество таможенных оформлений – в 1,6 раза (с 548 тыс. до 340 тыс.).

В первом квартале 2009 года экспорт в процентах к первому кварталу 2008-го составил 60,4 %. А сальдо внешней торговли товарами (без учета газа) за три месяца с начала года было – 1442,1 млн. долл.

Появилось сразу несколько проблем. Во-первых, это дефицит, возникший на внутреннем рынке. Его должен был бы компенсировать внутренний производитель, но когда он

сможет это сделать, наладив необходимое производство, – большой вопрос. Во-вторых, возникла угроза, что часть ранее легально ввозившихся товаров будут пытаться ввезти на таможенную территорию Украины контрабандным путем. В-третьих, уменьшение импорта – это сокращение доходов бюджета. В данном случае сумма дополнительного налога не перекрыла потери от физического уменьшения импорта.

За десять дней с момента введения 13-процентной ставки дополнительные отчисления в бюджет за счет ее введения составили 28 млн. грн. А потери из-за физического уменьшения импорта по этим товарным позициям достигали от 35 до 40 млн. грн. ежедневно. То есть мы потеряли значительную часть базы налогообложения.

Поэтому отмену этой, по сути, заградительной дополнительной надбавки к таможенным пошлинам считаю необходимой и обоснованной.

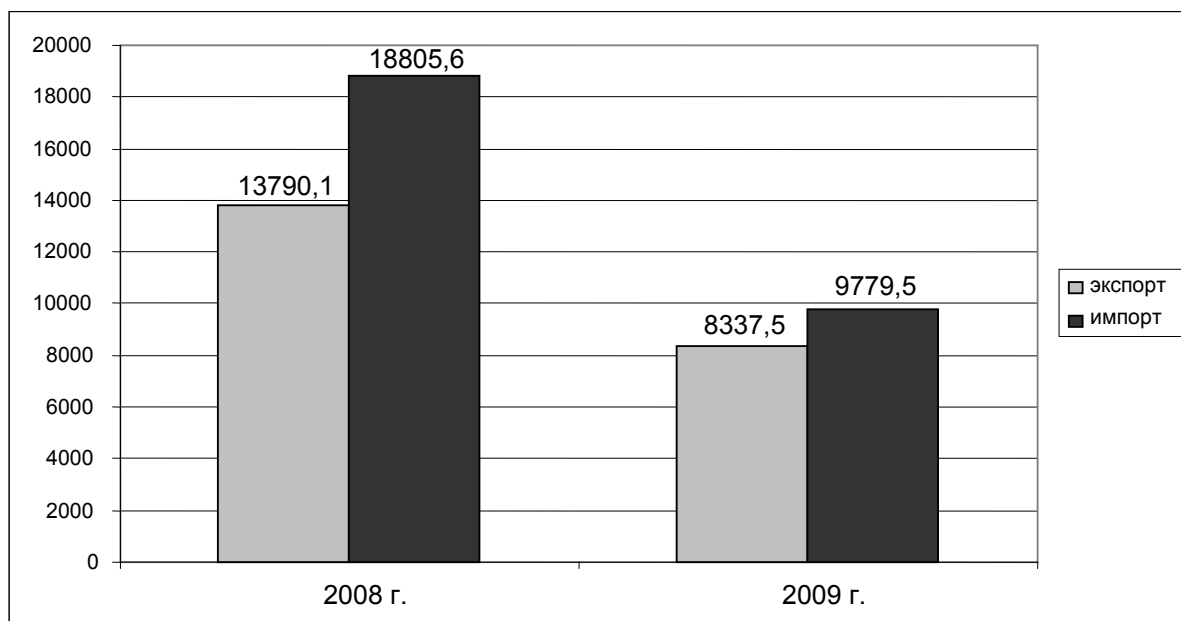


Рис. 2. Внешняя торговля товарами Украины в первых кварталах 2008–2009 гг., млн. долл. США

Неизменным остается тот факт, что основная доля товарного экспорта приходится на продукцию черной металлургии, которая производит более 36 % общего объема промышленной продукции и обеспечивают почти половину валютных поступлений страны. На предприятиях отрасли работает более 550 тыс. человек.

Экспорт украинской металлургической продукции уже сократился на 17 %. Из-за падения спроса и цен на украинскую металлопродукцию, на металлургических предприятиях Украины на сегодня остановлены 17 из 36 доменных печей.

Неблагоприятная ситуация на внешнем рынке негативно отразилась на украинских компаниях:

1. Производители начали лишаться экспортных заказов, вследствие чего объемы производства стали стремительно сокращаться;
2. В Украину увеличился объем дешевого импорта, затрудняющий реализовывать отечественный прокат по высоким ценам;
3. Спрос на внутреннем рынке также начал существенно снижаться. Единственными структурами, которые продавали накопившиеся запасы, оставались складские базы, конкурируя между собой по темпам снижения цен [4, 5].

Нынешний кризис обнажил Главную проблему металлургов их зависимость от внешнего рынка. В лучшие времена сталевары отдавали отечественному потребителю 36 млн. тонн своей продукции, а нынче – всего семь. В общей сложности доля внутреннего рынка составляет 19 процентов, тогда как в той же России – порядка 78. Кроме того, в рейтинге 2007 г. стран-производителей стали Украина занимала восьмое место, с долей в 3 % мирового рынка.

Доля 15 крупнейших мировых производителей составляет более 1/3 всего мирового выпуска стали, в то время как еще десять лет назад они занимали около четверти рынка. В связи со стремительным ростом активности Китая не только на рынках Юго-Восточной Азии, но и на рынках Европы, состав лидеров мировой металлургии динамично меняется.

По данным агентства Bloomberg, еще в прошлом году рентабельность ведущих мировых производителей стали составила 25–40 % [6]. Что касается Украины, то мировые тенденции уже привели к снижению рентабельности украинских металлургических предприятий до нескольких процентов, а значит – и к снижению их способности покрывать производственные и социальные затраты.

При этом не стоит рассчитывать, что в мире продукт отечественных металлургов будет пользоваться спросом. По той простой причине, что себестоимость тонны металла, произведенного в Украине, высока – 550 долларов. Для сравнения: у китайцев она – 510, у турок – 490, россиян – 390. Объясняется это тем, что украинские предприятия, вкладывая немалые средства в техническое перевооружение, по-прежнему остаются металло- и энергоемкими. С учетом этого отечественным металлургам будет сложнее выкарабкаться из кризиса.

Естественно, машиностроение ориентировано на тесную работу с металлургией. Поэтому только с подъемом металлургии будет подниматься и машиностроение.

На предприятиях машиностроения в январе-марте 2009 г. по сравнению с аналогичным периодом 2008 г. темпы роста промышленной продукции составляли 45,4 %, в том числе: в производстве электрических машин и оборудования – 55,7 %, контрольно-измерительных приборов – 69,8 %, машин и оборудования для добывающей промышленности и строительства – 43,1 %, железнодорожного подвижного состава – 39,6 %, машин и оборудования для сельского и лесного хозяйства – 36,7 %, для металлургии – 26 %, автомобильного транспорта – 15,2 %.

Трудно говорить об охранительных мерах, когда Украина вошла в ВТО. Любые действия после этого приведут только к скандалу и ухудшению внешней среды для государства. Законсервировать ситуацию не представляется возможным, поскольку украинские проблемы связаны с экспортом. Сейчас нашу продукцию не принимают за рубежом, и поэтому охранительные меры в этом плане, с одной стороны, очень сложны, а с другой – их не видно.

Следовательно, необходимо модернизировать предприятия: и в плане техники, и в плане внедрения новых информационных систем. И постоянно, системно переучивать людей.

ЗАО «НКМЗ» в течение десяти последних лет последовательно внедрял новые системы управления, современные технологии, развивал отношения с партнерами. Поэтому сейчас предприятие в сравнении с другими находится в более благоприятных условиях: конкурентоспособность продукции ЗАО «НКМЗ» достаточно высока. Хотя, безусловно, коснулись проблемы, связанные с отказом покупателей от изготавливаемого на заводе оборудования, валютной неразберихой в Нацбанке Украины и многими другими сложностями. Предприятию приходится резко сворачивать инвестиции в развитие, снижать объемы производства.

В ноябре 2008 г. на ЗАО «НКМЗ» приостановлено производство продукции практически для всех украинских потребителей. Причиной стала неплатежеспособность партнеров и их отказ от ранее заказанного оборудования. Вдвое сокращены поставки в Россию. При

этом главной задачей остаются поиски платежеспособных партнеров. В сложившейся ситуации поддержка украинской металлургической отрасли должна быть стратегической задачей для государства. Однако на текущий момент в Украине отсутствует комплексная программа государственной поддержки металлургической отрасли, подобная, например, «Программе развития металлургической отрасли Китая до 2020 года» китайского правительства, общим объемом инвестиций в 3 млрд. долларов.

ВЫВОДЫ

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы. Для того чтобы серьезно противостоять кризису, нужны более решительные действия, изначально не направленные на то, чтобы компенсировать кому-либо понесенный ущерб. Сюда следует отнести не только то, что рабочие должны будут выйти в отпуска за свой счет, но и то, что некоторым металлургическим заводам придется сменить собственников. Государству, возможно, придется не только отказываться от налоговых поступлений, но и предоставлять гарантии и финансовую поддержку, например, уже развернутым проектам модернизации. Необходимо:

1) уменьшение периода прохождения подписания контрактов и договоров до 2–3-х дней;

2) заключение договоров с фирмами-трейдерами, которые уже имеют свои металлобазы в регионах Украины и за ее пределами, на различных условиях оплаты, а также приобретение собственных металлобаз для присутствия нашего проката во всех регионах. Создание расширенной площадки / склада, чтобы разгрузить существующий цех, что позволит без затруднений осуществлять погрузку металлопроката, осуществлять поиск необходимой готовой продукции. Целесообразно повышение качества металлопроката, что позволит снизить затраты, а также улучшение товарного вида металлопродукции, в первую очередь за счет повышения качества маркировки и упаковки металлопроката.

Следует обеспечить справедливые условия по транспортировке и переработке в портах грузов украинских производителей отправляемых на экспорт, а также обеспечить равные условия по предоставлению транспортных услуг в портах для отечественных и транзитных грузов.

И, прежде всего руководителям государства, и руководителям предприятий необходимо также определить, каковы перспективы экономического развития государства, в каких направлениях должна работать экономика, какие отрасли станут приоритетными – не только локомотивом украинской экономики сегодня, но и той основой, тем базисом, который позволит выживать в сложных ситуациях, выдерживать удары будущих кризисов, используя особенности Украины, ее географическое положение и природные ресурсы. А кризисы обязательно будут.

ЛИТЕРАТУРА

1. www.fitchratings.ru.
2. Макогон Ю. В. Кризис мировых рынков и внешние экономические связи Украины / Ю. В. Макогон // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечение иностранных инвестиций : региональный аспект : сборник научных трудов. – Том 1. – Донецк : ДонНУ, 2009. – С. 9–21.
3. www.ukrstat.gov.ua.
4. Вахненко Т. П. На новом витке спирали [Электронный ресурс] / Т. П. Вахненко // Зеркало недели. – № 48 (727) от 20 декабря 2008 г. – Режим доступа : <http://www.zn.ua/2000/2040/65005>.
5. Юрій С. Світова фінансова криза та структурні реформи в Україні / С. Юрій, Є. Савельєв // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечение иностранных инвестиций : региональный аспект : сборник научных трудов. – Том 3. – Донецк : ДонНУ, 2009. – С. 1023–1028.
6. www.bloomberg.com.

УДК 624.9

Мироненко Е. В., Казакова Т. В., Колесник В. Ф.

МОДЕЛИРОВАНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА ИНСТРУМЕНТАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СРЕДЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА

Система менеджмента производственной единицы состоит из различных ступеней, на которых принимается решение разного уровня. Эта система менеджмента с одной стороны должна распределять и оптимизировать задания, а с другой стороны – обеспечивать будущую работоспособность производственной единицы [1, 2].

Менеджмент инструментального обеспечения в среде технологического процесса направлен на максимальную эффективность и достижение целей производства [3, 4].

Целью работы является разработка модели менеджмента инструментального обеспечения в среде технологического процесса для условий тяжёлого машиностроения и модель выбора и проектирования модульного инструмента в рамках этой системы.

При разработке модели необходимо учитывать особенности организации и управления производством, т. е. модель должна быть основой анализа различных систем для оптимального проектирования производственных систем с учётом структуры технологических процессов (ТП).

Структурная модель формирования ТС может быть представлена в виде гиперграфа), ($\Gamma_1 = \left(l_{ij}, A \right)$), состоящего из множества вершин модульного l_{ij} и множества рёбер E (рис. 1).

Каждое ребро $l \in E$ представляет собой некоторое подмножество вершин, т. е. $l_n \subset l_{ij}$:

$$\begin{aligned} l_1 &= \{l_{11}, l_{12}, l_{13}, l_{14}\}; \\ l_2 &= \{l_{21}, l_{22}, l_{23}, l_{24}, l_{25}\}; \\ l_3 &= \{l_{31}, l_{32}, l_{33}, l_{34}, l_{35}, l_{36}, l_{37}, l_{38}, l_{39}, l_{310}\}; \\ l_4 &= \{l_{41}, l_{42}, l_{43}, l_{44}, l_{45}, l_{46}, l_{47}, l_{48}, l_{49}, l_{50}\}; \\ l_5 &= \{l_1 \cup l_2 \cup l_3 \cup l_4\}, \end{aligned} \quad (1)$$

где l_1 – область формирования исходных данных;

l_2 – область формирования подсистем ТП (или САПР ТП);

l_3 – тип технологической системы (гибкое автоматизированное производство, участок по выпуску изделий, многооперационные станочные комплексы, обрабатывающие центры);

l_4 – система баз данных;

l_5 – система, объединяющая $l_1 - l_4$.

Принятая модель структуризации в виде гиперграфа позволяет устанавливать связь между подсистемами модели ТС и элементами СИО.

Составляющие принятой структуры ТС имеют следующее назначение:

1. Область формирования исходных данных отображается ребром l_1 , представляющим собой объединение множеств $l_{11} \cup l_{12} \cup l_{13} \cup l_{14}$. Каждое множество из этого объединения соответствует наборам данных l_{11} об обрабатываемой детали (Д), l_{12} – о технологическом процессе (ТП), l_{13} – о планировке (ЦЕХ) ТС, l_{14} – о стоимости (С) ТС.

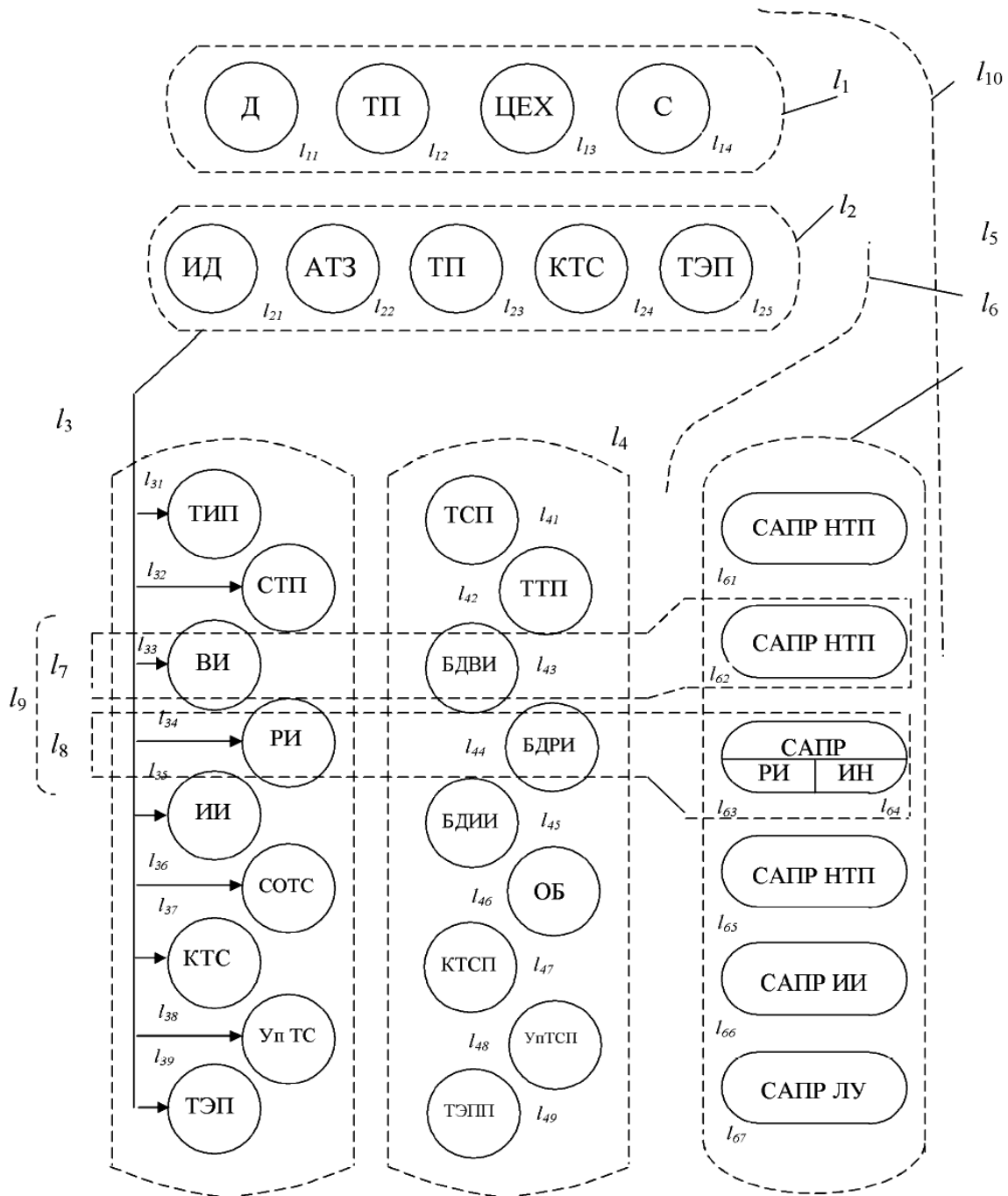


Рис. 1. Гиперграф связи технологической системы и систем инструментального обеспечения

2. Область формирования подсистем ТП (или САПР ТП) – ребро l_2 гиперграфа состоит из объединения множества подсистем $l_{21} \cup l_{22} \cup l_{23} \cup l_{24} \cup l_{25}$, которые решают следующие задачи:

- подсистема l_{21} (ИД) осуществляет проверку полноты и качества входной документации, ввод данных в систему, контроль и корректировку исходных данных;
- подсистема l_{22} (АТЗ) выполняет анализ технического задания, выявляет возможность обеспечения заданных параметров обработки и производит корректировку технического задания;

- подсистема l_{23} (ТП) забезпечує розробку структури ТП обробки деталі;
- в підсистемі l_{24} (КТС) вирішується задача компоновки ТС і її розміщення на виробничих площах;
- подсистема l_{25} (ТЭП) визначає техніко-економічні показники ТС.

Результати роботи підсистем $l_{21}–l_{25}$ відображаються областю вихідних даних в формі ребра l_{25} гіперграфа з вершинами $l_{31}–l_{39}$, кожна з яких визначає множину параметрів, що характеризують ТС для виготовлення заданої номенклатури деталей з заданою точністю і продуктивністю:

l_{31} (ТИП ТС) – тип технологічної системи; l_{32} – структура ТП; l_{33} (ВИ) – перелік допоміжного інструмента; l_{34} (РІ) – перелік необхідного режущого інструмента (в тому числі модульного для умов важкого машинобудування); l_{35} (ІІ) – перелік контрольно-вимірювального інструмента; l_{36} (СОТС) – склад обладнання технологічної системи; l_{37} (КТС) – компоновка ТС; l_{38} (Уп ТС) – управління технологічної системою; l_{39} (ТЭП) – техніко-економічні показники роботи ТС.

Для забезпечення функціонування перерахованих підсистем необхідна система баз даних (ребро l_4 гіперграфа), яка складається з наступного набору баз даних (вершини $l_{41}–l_{49}$): l_{41} (ТСП) – ТС-прототиби; l_{42} (ТПП) – типові ТП; l_{43} (БДВИ) – база даних на допоміжні інструменти; l_{44} (БДРІ) – база даних на режущі інструменти; l_{45} (БДІІ) – база даних на контрольно-вимірювальний інструмент; l_{46} (ОБ) – база даних на основне і допоміжне обладнання; l_{47} (КТСП) – компоновка ТС-прототипів; l_{48} – (Уп ТСП) – управління ТС-прототипами; l_{49} (ТЭПП) – техніко-економічні показники ТС-прототипів.

Окремим елементом ТС є станок (станочний модуль), оснащений системою модульних інструментів (інструментальним магазином). Такий елемент можна представити в наступному вигляді (рис. 2). Станок (обробляючий центр) для обробки заданої деталі оснащується виможеною системою модульних режущих інструментів, яка включає виможені типи, розміри і конструкції інструмента. Для забезпечення необхідної надійності і інших техніко-економічних показників ТС станок повинен бути забезпечений системою діагностики РІ.

Моделювання систем інструментального призначення ТС і її окремого елемента може бути представлено в формі графа Γ_1 (рис. 3).

Вершина графа X_1 відповідає замовленню на конкретний вид РІ. Цикл $S_{П1}$ передбачає наступну послідовність роботи програм пошуку інструмента:

1. Пошук РІ в базі даних (БД) на стандартні РІ (X_2 -ІНС). База даних формується з урахування використання на підприємстві визначених типів і розмірів РІ. При наявності необхідного інструмента в базі даних пошук здійснюється в сервісному центрі (X_5 -СЦРІ). Якщо в сервісному центрі інструмент є, то він направляється безпосередньо на станок (X_9 -ОБР), а в сервісному центрі з урахування програми обробки і періоду стійкості інструмента задається його необхідний запас (X_{10} -ЗАП).

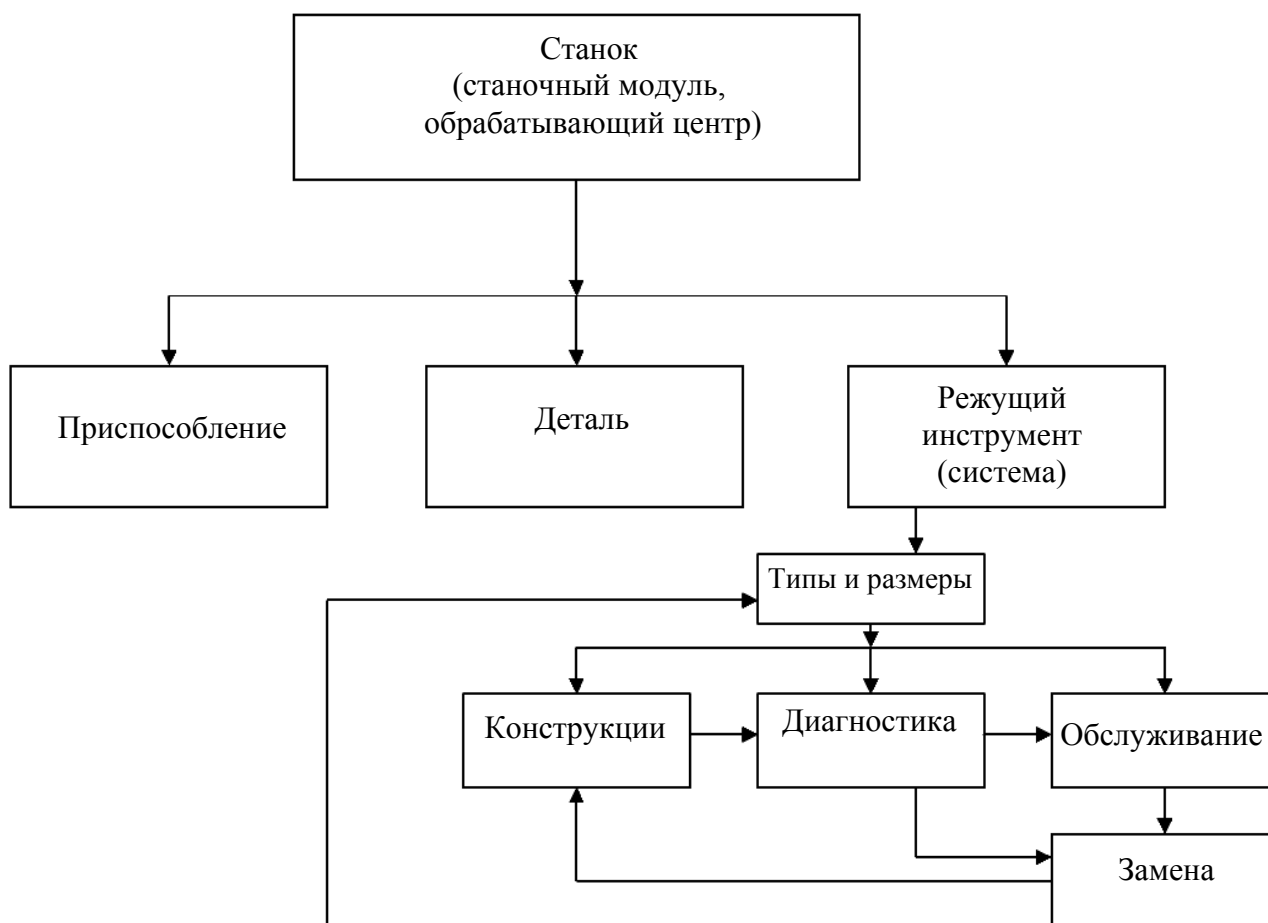


Рис. 2. Блок-схема элемента ТС в среде системы инструментального обеспечения

2. Цикл $C_{П2}$ предполагает отсутствие в базе данных требуемого стандартного инструмента и поиск его в БД по отраслевым нормам или стандартам предприятия (X_3 -РИН) с последующим запросом в сервисном центре (X_5 -СЦРИ) и далее X_{5-9} и завершением формирования требуемой системы инструментов (X_2 -СИН).

3. Цикл $C_{П3}$ предполагает поиск специально РИ (X_4 -СПРИ), ранее спроектированного с последующим поиском его в сервисном центре X_{4-5} и далее X_{5-9} , X_{9-10} , X_{10-11} .

4. Цикл $C_{П4}$ характеризует проектирование (САПР) специального режущего инструмента (X_6 -ПРРИ) с разработкой технологического процесса (X_7 -ТП) и изготовлением РИ (X_8 -ИЗГ) с последующим направлением в сервисный центр и далее – X_{5-9} , X_{9-10} , X_{10-11} .

5. В цикле $C_{П5}$ показана возможность заказа стандартного РИ (X_6) заводским инструментальным службам (X_3 -ЗИН) с последующей доставкой в сервисный центр X_5 .

6. Цикл $C_{П6}$ осуществляет заказ на проектирование специального РИ (X_6) с последующей разработкой ТП (X_7) и изготовлением РИ (X_8).

Матрица циклов представлена в табл. 1.

Таблиця 1

Матриця циклов

		X_{1-2}	X_{2-3}	X_{3-4}	X_{4-6}	X_{2-5}	X_{3-5}	X_{4-5}	X_{6-7}	X_{7-8}	X_{8-5}	X_{5-12}	X_{12-6}	X_{5-9}	X_{9-10}	X_{10-11}	X_{12-13}	X_{13-5}
$C(\Gamma_1) =$	$C_{П_1}$	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0
	$C_{П_2}$	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0
	$C_{П_3}$	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	$C_{П_4}$	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0
	$C_{П_5}$	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
	$C_{П_6}$	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0

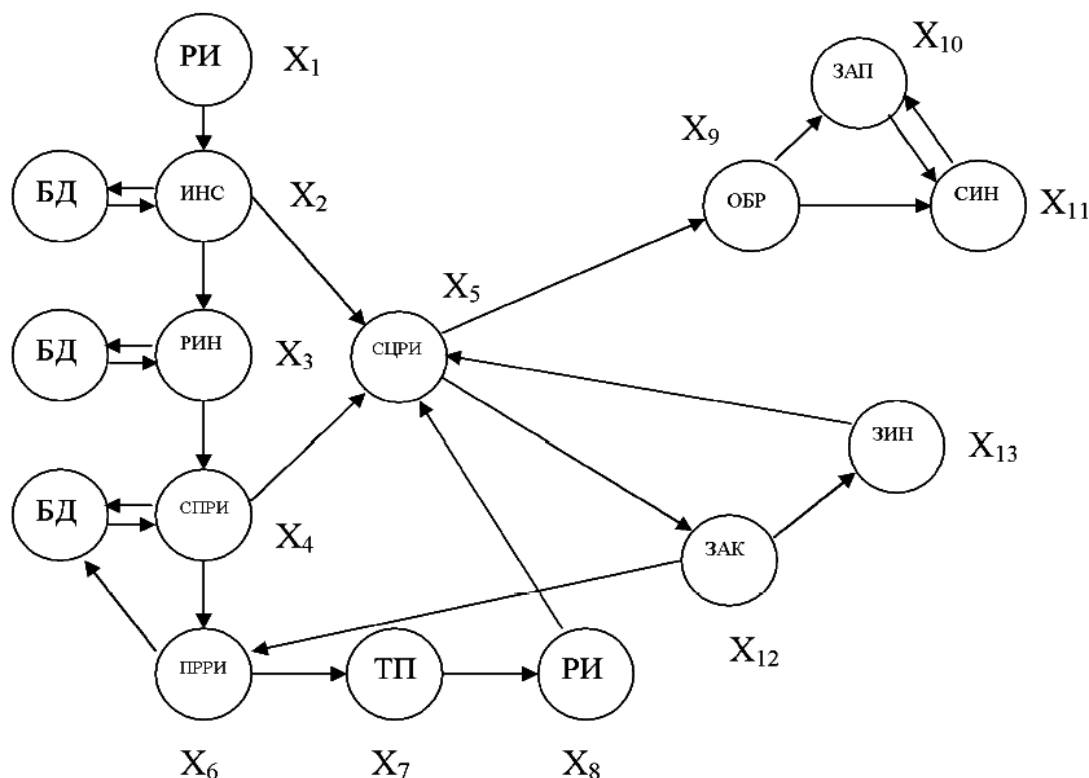


Рис. 3. Орграф \tilde{A}_1 моделирования систем менеджмента инструментального обеспечения

ВЫВОДЫ

1. Разработана структурная модель формирования технологической системы для условий тяжёлого машиностроения, включающая подсистемы формирования исходных данных, технологических процессов, типов технологических систем и баз данных.
2. Предложена блок-схема элемента технологической системы в среде системы инструментального обеспечения, предусматривающая выбор типа и типоразмера инструмента, диагностику его состояния, обслуживание и замену.
3. Разработан орграф моделирования менеджмента систем инструментального обеспечения и специальная матрица, включающая циклы поиска стандартного, нормализованного и специального инструмента, а так же циклы проектирования и изготовления специального инструмента, и заказа стандартного.

ЛИТЕРАТУРА

1. Томашевский В. М. Моделирование систем / В. М. Томашевский. – К. : ВНУ, 2005. – 352 с.
2. Гречишников В. А. Моделирование систем инструментального обеспечения автоматизированных производств / В. А. Гречишников // Обзор информ. – 1988. – № 4. – 60 с.
3. Мироненко Е. В., Ключко А. А. Менеджмент инструментального обеспечения машиностроительного предприятия / Е. В. Мироненко // Надежность инструмента и оптимизация технологических систем : сборник научных трудов : Краматорск, 2007. – Вып. № 22. – С. 96–101.
4. Мироненко Е. В. Менеджмент в инструментальном производстве и оптимизация условий эксплуатации сборных инструментов / Е. В. Мироненко // Машиностроение и техносфера XXI века : сборник трудов XV международной научно-технической конференции в г. Севастополе 15-20 сентября 2008 г. В 4-х томах. Т. 2. – Донецк : ДонНТУ, 2008. – С. 286–290.

УДК 330.342.11

Мішура В. Б.

ОСОБЛИВОСТІ ІНСТИТУЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА ДОМОГОСПОДАРСТВ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

В умовах всесвітньої фінансово-економічної кризи важливі структурні зрушення відбуваються у секторі домогосподарств. Зниження реальних доходів населення унаслідок стрімкого звуження зайнятості, падіння реальної ціни праці, знецінення заощаджень у перші роки ринкових перетворень помітно погіршили умови відтворення людського капіталу, негативно позначилися на споживанні і заощадженнях домогосподарств. Відновлення зростання вітчизняної економіки в до кризовий період до певної міри активізувало виконання домогосподарствами властивих їм функцій. Водночас економічне піднесення усе ще не забезпечило суттєвого підвищення рівня зайнятості та реальних доходів вітчизняних домогосподарств. Крім того, реформа податкової системи, сфери пенсійного забезпечення та деякі інші зміни в економічному законодавстві, що відбулися за останні роки, потребують аналізу з огляду на їхній вплив на життєдіяльність домогосподарств.

Питання про місце і роль домогосподарства у національній економіці завжди перебували у полі зору дослідників. Окремі його функції досліджували класики економічної науки – А. Сміт, Т. Мальтус, Д. Рікардо, К. Маркс, Г. Госен, А. Маршал, М. Туган-Барановський, Дж. М. Кейнс, А. Пігу та інші [1, 2, 4].

З перебігом часу інструментарій дослідження домогосподарств видозмінювався. Напрацювання у цій царині вилилися у неокласичну теорію, яку було розроблено завдяки працям Л. Вальраса, В. Джевонса, К. Менгера, В. Парето, Є. Слуцького, Дж. Гікса. Ідеї цих учених суттєво збагатили інструментарій дослідження сектору домогосподарств. Помітно розширили горизонти дослідження життєдіяльності домогосподарств праці Ф. Щербини, І. Фішера, Ф. Модільяні, М. Фрідмана. Особливі підходи до вивчення деяких функцій домогосподарства запропоновано Г. Беккером та неоінституціоналістами [5–7].

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. Зверєва, І. Калабіхіна, А. Олейнік, В. Радаєв, Н. Рімашевська та ін.) [6–7].

Проте слід констатувати, що по суті ще не створено цілісну теорію домогосподарства, відсутні комплексні дослідження особливостей функціонування домогосподарств у трансформаційній економіці, не розкриті зміни в інституційному середовищі домогосподарств. Це є помітною слабкістю, оскільки всебічне вивчення поведінки домогосподарств, їх інституційного середовища – один з важливих шляхів виходу України з фінансової кризи.

Метою статті є систематизоване та комплексне дослідження домогосподарства як економічної категорії, суб'єкта і об'єкта економіки на різних рівнях економічної системи, місця домогосподарства в системі суспільного відтворення, особливостей становлення і функціонування та перспектив розвитку в умовах трансформаційної економіки, аналіз змін в інституційному середовищі домогосподарств, розроблення концептуальних положень стосовно стимулювання організованих заощаджень, формування оптимальної структури депозитного портфеля домогосподарства й управління ним на підґрунті побудови та застосування адекватних економіко-математичних моделей і методів.

У вітчизняній економічній літературі домогосподарство нерідко ототожнюють із близькими за змістом економічними одиницями – сім'я, сімейне господарство, індивід. Оскільки такий підхід не завжди продуктивний, виникла необхідність використання цих термінів у чітко визначених межах. Так, головними ознаками домогосподарства є спільне (повне або часткове) використання бюджету його членами, постійне спільне проживання та харчування. Ця одиниця може складатися із однієї особи і саме цим вона в економічному аналізі принципово відрізняється від сім'ї. Сімейне господарство здебільшого є невід'ємною ознакою як сім'ї, так і домогосподарства. Поняття особа (індивід) застосовують як синонім домогосподарства, коли, по-перше, йдеться про домогосподарство у складі однієї особи; по-друге, домогосподарство розглядають як абстрактну одиницю економічного аналізу.

В національній економіці домогосподарство виконує низку важливих функцій, а саме: відтворення людського капіталу; володіння виробничими ресурсами та пропозиція їх на відповідних ринках; виробництво благ; формування споживчого попиту; заощадження; інвестування. Перші три функції з цього переліку використано для класифікації домогосподарств. Так, з позиції функції відтворення людського капіталу важливим критерієм виокремлення підвидів домогосподарства є наявність у ньому демографічного ядра. На підставі функції володіння виробничими ресурсами виділяють такі критерії класифікації домогосподарств: зайнятість, основне джерело отримання доходу, наявне майно (тип житла, кількість кімнат, квадратні метри житлової площі, наявність земельної ділянки та ін.). На її основі розмежовують інституційні та неінституційні домогосподарства. Коли йдеться про виробничу діяльність домогосподарств, їх умовно називають некорпоративними підприємствами і поділяють на ринкові та неринкові.

Для аналізу змін в інституційному середовищі домогосподарств визначимо сутність трансформаційної економіки інверсійного типу, властивої Україні, яка полягає не в демонтажі однієї системи й заміні її на нову, а фактично в зміні засад, переструктуруванні та створенні нових форм розвитку. Інверсійний тип ринкового трансформування – це формування ринкової системи в умовах індустріального суспільства. Інверсійність трансформаційного процесу зводиться до зміни послідовності економічних перетворень. Характеристики інституційного середовища впливають на функції, стратегії, економічну поведінку домогосподарств. Трансформація моделі домогосподарства, властивої директивно-плановій економіці, у модернізовану супроводжується появою та функціонуванням особливої трансформаційної економічної форми такого суб'єкта. Суперечності розвитку домогосподарств інверсійної економіки обумовлюються, по-перше, властивостями, функціями та рисами, притаманними домогосподарствам директивно-планової системи, з якої вони трансформуються; по-друге, властивостями, рисами, функціями та тенденціями розвитку ринкової системи інформаційної доби та тими перехідними формами і реаліями, які властиві власне сучасній пострадянській економічній системі, зокрема, на теренах України.

В трансформаційній економіці домогосподарства стикаються зі зміною інституційного середовища, що спричиняє зміну їхніх функцій. Це перш за все зростання значення виробничої функції і, як наслідок цього, неформальних доходів, посилення нерівності розподілу доходів домогосподарств, нові можливості отримання доходів, розширення сфери приватної власності, поширення трудової міграції тощо. Аналіз статистичних даних інших країн дає підстави вважати поведінку вітчизняних домогосподарств типовою для перехідних економік.

Інші особливості функціонування домогосподарств у командній системі. Можна виокремити такі ознаки інституційного середовища домогосподарств у цій системі: фактичне усунення більшості громадян від політичної влади та декларативний характер так званої загальнонародної держави; високий рівень експлуатації зайнятих; централізована організація розподілу та перерозподілу доходів; система кастових пільг і привілеїв, приналежність до

якої визначалась місцем особи у партійно-бюрократичній ієрархії; низький ризик безробіття, бездомності тощо; гарантування стандартного рівня соціального забезпечення; масові порушення прав і свобод громадян; несприятливі екологічні впливи; низький рівень охорони праці на підприємствах тощо.

При аналізі домогосподарств в умовах трансформаційної економіки неможливо застосувати тільки раціоналістичний підхід неокласиків, необхідно робити поправки на інституційні фактори діяльності домогосподарств, на яких наголошують неоінституціоналісти – недостатність когнітивних здібностей, існування рутин, установ, особливості національної ментальності, стереотипи, складні взаємини індивідів усередині домогосподарства.

Доведено, що комплексне дослідження домогосподарства неможливо здійснити, застосувавши тільки один із теоретико-методологічних підходів. Потрібний синтез неокласичного, кейнсіанського, неоінституційного підходів та теорії нової економіки домогосподарств.

Відповідно до концепції нової економіки домогосподарство є не пасивним споживачем ринкових товарів, а активним виробником споживчих благ. Виробнича функція його включає не тільки ринкову, а й неринкову діяльність членів домогосподарства. Концепція доводить, що неробочий час не можна повністю вважати вільним (не існує жорсткої дихотомії між працею та дозвіллям), оскільки значна його частина відведена особливому виду діяльності – веденню домогосподарства. Тому треба розрізняти «товари», що купуються на ринку, та споживчі блага, які є кінцевим продуктом внутрішньої діяльності домогосподарства і фактичним джерелом корисності. Для кінцевого споживчого блага існує не одна, а безліч цін, різних для різних домогосподарств. Основним ресурсом для домогосподарства стають витрати часу членів домогосподарства. Показником цінності часу, витраченого в домашньому секторі, є втрачений заробіток у ринковому секторі (теорія розподілу часу).

З урахуванням методології теорії нової економіки домогосподарства пропонується виділити три великі сфери діяльності домогосподарства з огляду на розподіл часу: на здійснення ринкової діяльності (праці, за яку домогосподарство отримує дохід), здійснення домогосподарської діяльності та організації дозвілля (відпочинку). Ведення домашнього господарства поглинає значну частину бюджету часу його членів. Крім того, визначено методи вартісної оцінки домашньої праці: метод ринкового еквівалента; метод альтернативних витрат; метод мінімальної ставки. На основі аналізу методологічних обмежень кожного з методів найбільш обґрунтованим, на нашу думку, є метод ринкового еквівалента.

На основі цього поділу діяльності домогосподарства можна виявити основні та похідні функції домогосподарства. До основних функцій віднесено постачання чинників виробництва, отримання та розподіл сукупного доходу, створення умов для виробництва особистісного (людського) капіталу, встановлення взаємних прав і обов'язків членів домогосподарства, «включення» членів домогосподарства у суспільні відносини, створення умов для відтворення життєвих сил, здатності до праці.

Неоінституційний (трансакційний) напрям теорії домогосподарства розширює та узагальнює концепцію нової економіки домогосподарства, визнаючи значущість внутрішньої структури та організації домогосподарства, мотивів його створення, цілей діяльності. Домогосподарство в цій концепції розглядається як окремий інститут, управлінська структура. Фундаментальною характеристикою напрямку є заперечення ідеї про те, що домогосподарство – це завжди раціональний максимізатор, оскільки реальне домогосподарство стикається із ситуаціями, в яких немає можливості для оптимізації (масштабність інформації, її складність та невизначеність). Основними принципами економічної поведінки домогосподарств є орієнтованість на середнє судження, звички, процедурна раціональність, звичай та рутини. Відповідно до неоінституційного напрямку домогосподарство виступає як інститут, що сприяє зниженню трансакційних витрат, насамперед за рахунок кооперації праці членів домогосподарства,

сприяє зниженню ризиків унаслідок оптимізації внутрішньосімейного споживання за рахунок об'єднання ресурсів. Водночас зауважено, що існує проблема «морального ризику», поширена серед нашого соціуму.

В період кризи зміни в поведінці домогосподарств, в їх інституційному середовищі викликані змінами в процесі формування заощаджень у сучасних умовах, обсягів та форм накопичення та відношенням до кредитно-банківської системи взагалі.

Джерелом формування інвестиційних ресурсів будь-якої країни є, зокрема, національні заощадження, вагому частку котрих складають грошові кошти населення. Сукупність заощаджень фізичних осіб (домогосподарств) в до кризовий період характеризувався значними обсягами, стабільністю та тривалістю термінів зберігання, що зумовлював їх важливу роль у формуванні пасивів банків і кредитних ресурсів для реального сектора економіки.

Сучасний період розвитку економіки України – це трансформаційний, перехідний період, який характеризується підвищенням рівнем економічного, політичного і соціального ризиків, зумовлених невизначеністю, неоднозначністю, конфліктністю. За таких умов виникає необхідність розроблення й застосування адекватних методів підтримки прийняття рішень, які дозволили б урахувати імовірнісні чинники, прогнозувати рівень ризикованості альтернатив, будувати раціональні стратегії. Зокрема, це стосується рішень домогосподарств стосовно заощадження своїх тимчасово вільних коштів.

Як свідчать численні дослідження, через недовіру населення до кредитно-фінансових установ значна частка тимчасово вільних грошових коштів домогосподарств має неорганізований характер. З огляду на це заходи, спрямовані на стимулювання організованих заощаджень населення, зокрема у формі банківських депозитів, мають пріоритетне значення.

Домогосподарство в умовах ринкової економіки є самостійно господарюючим суб'єктом. Раціональне ведення домогосподарства, забезпечення неперервності його розвитку в умовах ринку не можливе без створення грошових фондів. Грошові заощадження мають велике значення не лише з позиції домашнього господарства, вони є основним джерелом «довгих» грошей у цивілізованому ринковому середовищі. На відміну від депозитів підприємств, грошові засоби яких за своєю природою є короткотерміновими (бо призначені для обслуговування господарського обігу), заощадження населення у стабільній економіці зазвичай орієнтовані на довгострокові цілі (підвищення рівня добробуту в майбутньому періоді, набуття благ, які потребують значних коштів, тощо) і є достатньо стійким джерелом інвестиційних вкладень. Тенденція розвитку передових країн свідчить саме про збільшення частки заощаджень населення, що спрямовуються на розвиток економіки.

В умовах переходу України до ринкових відносин заощадження населення набувають пріоритетного значення як важливе джерело стабільності національної економіки і важливий інвестиційний ресурс для реального сектора.

Населення України, через недостатній розвиток фінансових ринків, має досить обмежений вибір інструментів для капіталізації, зокрема гривневих заощаджень. Банківські депозити є поки що найдоступнішим із них. Але й цим інструментом населення користується лише за умови достатньої довіри до банків. Теоретичні положення та практика свідчать, що велика частка громадян переконана у необхідності диверсифікації депозитів, у вигідності зберігання коштів у кількох банках. За даними статистики, переважна частина вкладів населення не перевищують 3,0 тис. грн. В до кризовий період це можна пояснити існуючим розміром гарантованих виплат (3,0 тис. грн.), а також тим, що найактивнішими вкладниками була значна частина пенсіонерів. Виходячи з середнього розміру депозитного вкладу, можна зробити висновок про подрібнення вкладів на депозитних рахунках у кількох банках, тобто інтуїтивне використання частиною домогосподарств диверсифікації як одного із способів

зниження ступеня ризику. Диверсифікація – це, зокрема, процес розподілу інвестованих коштів між різними об'єктами вкладення. І хоча роздрібнення вкладів населення створює певні незручності для вкладників, водночас дозволяє знизити ступінь ризику можливих збитків.

Депозитний портфель домогосподарства має відповідати певним критеріям доходності, ризику, ліквідності. Управління портфелем – це планування, аналіз і регулювання структури портфеля, діяльність щодо його формування та керування ним з метою досягнення поставлених цілей за умови збереження допустимого рівня ризику і мінімізації затрат. Отже, формування й управління депозитним портфелем – це безперервний процес аналізу наявної інформації та прийняття відповідних рішень, який складається з наступних етапів: аналіз фінансово-кредитного ринку; розроблення фінансової стратегії; визначення фінансових інструментів; визначення кола кредитно-фінансових установ; аналіз умов здійснення організованих заощаджень; формування депозитного портфеля домогосподарства; управління портфелем (його реструктуризація).

Формуючи оптимальну структуру свого депозитного портфеля, необхідно, аби домогосподарство враховувало, оцінювало та було в змозі управляти ризиком можливих збитків. Для цього треба вміти оцінювати кількісні показники ступеня ризику, котрим обтяжений депозитний портфель домогосподарства. Під ступенем ризику ми розуміємо вектор, одна група компонент якого кількісно характеризує ступінь окремих граней ризику як об'єктивної категорії, решта враховує ставлення його суб'єктів (домогосподарств) до невизначеності, конфлікту і, відповідно, до ризику.

Проведені дослідження підтверджують актуальність розбудови інфраструктури відповідних сегментів фінансових ринків (консалтингових фірм, рейтингових агентств), обґрунтовують необхідність створення адекватних економіко-математичних моделей щодо формування та управління депозитним портфелем домогосподарства, зручного програмно-методичного забезпечення.

Здійснюючи моніторинг, здобуваючи своєчасну необхідну та достовірну інформацію, маючи у своєму розпорядженні відповідний програмно-методичний комплекс, консалтингові фірми могли б надавати домогосподарствам відповідні кваліфіковані послуги, що суттєво стимулювало б зростання організованих заощаджень домогосподарств.

Вирішення завдання щодо залучення у народногосподарський обіг тимчасово вільних грошових коштів домогосподарств необхідно здійснювати шляхом активізації державної політики, спрямованої на відновлення довіри громадян до державних інституцій, до банківської системи, розбудови інфраструктури фінансових ринків, а також розроблення зручних та дешевих програмно-методичних засобів, які допоможуть фізичній особі інтерпретувати складну інформацію про «якість» банківських послуг, ризик, яким обтяжені комерційні банки, і виважено приймати рішення щодо розміщення своїх заощаджень на депозитних рахунках.

Таким чином, з урахуванням важливості акумуляції заощаджень домогосподарств та інвестування цих коштів актуальним є завдання розроблення засобів підтримки прийняття домогосподарствами виважених фінансових рішень на підґрунті застосування економіко-математичних методів і моделей, які дозволять оптимізувати співвідношення ризику та доходності.

Слід також наголосити на необхідності проведення подальших досліджень щодо розбудови теорії депозитного портфеля стосовно раціонального розміщення тимчасово вільних грошових коштів фізичних осіб на депозитних рахунках у кількох банках і побудови відповідних економіко-математичних моделей з метою зниження ступеня ризику та підвищення надійності зберігання заощаджених коштів.

ВИСНОВКИ

1. Доведено, що зниження реальних доходів населення унаслідок стрімкого зростання зайнятості, падіння реальної ціни праці, знецінення заощаджень у перші роки ринкових перетворень помітно погіршили умови відтворення людського капіталу, негативно позначилися на споживанні і заощадженнях домогосподарств.

2. Аргументовано, що реформа податкової системи, сфери пенсійного забезпечення та деякі інші зміни в економічному законодавстві, що відбулися за останні роки, потребують аналізу з огляду на їхній вплив на життєдіяльність домогосподарств.

3. Встановлено, що до основних функцій домогосподарств треба віднести постачання чинників виробництва, отримання та розподіл сукупного доходу, створення умов для виробництва особистісного (людського) капіталу, встановлення взаємних прав і обов'язків членів домогосподарства, «включення» членів домогосподарства у суспільні відносини, створення умов для відтворення життєвих сил, здатності до праці.

4. Обґрунтовано, що сутність трансформаційної економіки інверсійного типу полягає не в демонтажі однієї системи й заміні її на нову, а фактично в зміні засад, переструктуруванні та створенні нових форм розвитку.

5. Доказано, що суперечності розвитку домогосподарств інверсійної економіки обумовлюються, по-перше, властивостями, функціями та рисами, притаманними домогосподарствам директивно-планової системи, по-друге, властивостями, функціями та тенденціями розвитку ринкової системи інформаційної доби та тими перехідними формами і реаліями, які властиві власне сучасній пострадянській економічній системі.

6. Доведено, що комплексне дослідження домогосподарства неможливо здійснити, застосувавши тільки один із теоретико-методологічних підходів. Потрібний синтез неокласичного, кейнсіанського, неонституційного підходів та теорії нової економіки домогосподарств.

7. З'ясовано, що в період кризи зміни в поведінці домогосподарств, в їх інституційному середовищі викликані змінами в процесі формування заощаджень у сучасних умовах, обсягів та форм накопичення та відношенням до кредитно-банківської системи взагалі.

8. Визначено, що через недовіру населення до кредитно-фінансових установ значна частка тимчасово вільних грошових коштів домогосподарств має неорганізований характер. З огляду на це заходи, спрямовані на стимулювання організованих заощаджень населення, зокрема у формі банківських депозитів, мають пріоритетне значення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гай О. М. Формування депозитного портфеля домогосподарства з урахуванням ставлення до ризику / О. М. Гай // *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 / С. М. Кожем'якіна // *Формування ринкових відносин в Україні : збірник статей молодих вчених НДЕІ Мінекономіки України*. – 1998. – Вип. 5. – С. 240–252.
3. Литвак М. Л. Теорія економіки домогосподарства та її роль в аналізі мікро- та макropоведінки господарюючих суб'єктів (на прикладі робіт Г. Беккера) / М. Л. Литвак // *Теоретичні та прикладні питання економіки : зб. наук. праць*. – Вип. 5. – К. Київський університет, 2004. – С. 213–218.
4. Марець О. Р. Аналіз деяких аспектів еволюції поглядів на природу та роль домогосподарства в економіці / О. Р. Марець // *Вісник Львівського університету*. – 2002. – Вип. 31. – С. 303–308. – (Серія : «Економічна»).
5. Петруня Ю. Є. Еволюція теорії ринкової поведінки споживача / Ю. Є. Петруня, І. О. Гут // *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* / В. В. Радаев. – М. : Аспект Пресс, 1997. – 368 с.
7. Райзберг Б. А. *Современный экономический словарь* / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – [4-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 480 с.
8. www.ukrstat.gov.ua.

УДК 338.21

Муромець Н. Є.

УПРАВЛІННЯ ПОТОКАМИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА МІКРО-, МЕЗО- ТА МЕГАРІВНЯХ

Сучасні тенденції ринкової трансформації у поєднанні з процесами інтеграції, інформатизації та глобалізації обумовили те, що світова економічна криза не оминула і вітчизняний ринок праці, для якого характерними будуть такі процеси, як зниження загального розміру зайнятості і зростання безробіття, різке зростання диференціації в оплаті праці, вивільнення робочої сили з державних підприємств і організацій у зв'язку зі спадом виробництва (при одночасному збільшенні числа працюючих в приватному секторі), інтенсивний перерозподіл кадрів між галузями і секторами економіки, високий рівень добровільної текучості. В таких умовах стає необхідним опанування нових прогресивних методів управління для виходу з кризового стану економіки та забезпечення сталого розвитку України на засадах логістичних підходів.

Для забезпечення ефективного функціонування вітчизняного ринку праці слід запровадити принципи логістичного управління, які повинні стати провідним напрямом удосконалення системи менеджменту.

Теоретичні і практичні аспекти логістичного управління висвітлено в багатьох працях вітчизняних і зарубіжних вчених: Лукінський В. С., Міротін Л. Б., Крикавський Є. В., Чухрай Н. І., Гаджинський А. М., Анікін Б. А., Неруш Ю. М., Бауерсокс Д., Окландер М., Бланк П. та інші. [1–5]

Метою статті є обґрунтування принципів управління трудовими потоками як складових логістичних потоків з точки зору потоково-процесних властивостей підприємницької діяльності окремих суб'єктів економіки, які забезпечують економічну єдність потокових процесів мікро-, мета-, мезо- і мегарівнів при утворенні логістичних ланцюгів галузевого, регіонального, народногосподарського і світового масштабів.

Об'єктом дослідження є класифікаційні ознаки трудових потоків, які розглядаються як складові потокових процесів, що протікають у просторово-часовій послідовності дій, спрямованих на розвиток і перехід до якісно нового стану логістичного потоку і суб'єктів підприємництва.

Дослідження різних підходів і поглядів на концепцію логістичного управління дозволяє зробити висновок, що концептуальна сутність логістики полягає у трактуванні основних потоково-процесних властивостей підприємницької діяльності окремих суб'єктів економіки, які забезпечують економічну єдність потокових процесів мікро-, мета-, мезо- і мегарівнів при утворенні логістичних ланцюгів галузевого, регіонального, народногосподарського і світового масштабів.

Проблеми оптимізації потокових процесів з позицій наскрізної їхньої єдності при забезпеченні потоків правомірно вважати не тільки предметом науки «логістика», а й актуальною проблемою управління в умовах жорсткої економічної кризи. Конкретніше кажучи, предметом цієї науки є організаційно-економічні аспекти наскрізної оптимізації потокових процесів на основі просторово-часової послідовності їх виконання, починаючи з закупівлі ресурсів, включаючи виробництво, фізичний розподіл готової продукції (послуг) і закінчуючи її реалізацією і споживанням за визначеним місцем і часом.

Складні потокові процеси, безперечно, протікають і на ринку праці, де відбувається безперервне звільнення найнятих робітників, відбувається масове переміщення трудових ресурсів з одних робочих місць, підприємств, галузей на ін. Отже, в кожен даний момент часу

якась частина найнятих робітників знаходиться між виходом з одних і включенням в інші частини ринку праці, коли працівники пропонують свою працю, переміщуючись між підприємствами, а сама праця, як і будь-який інший товар, циркулює як об'єкт торгівлі.

Як було визначено в попередніх дослідженнях [2, 4], трудовий потік слід розглядати, як переміщення трудових ресурсів, яке забезпечується сукупністю процесів в рамках логістичного ланцюга за одиницю часу. Трудовий потік, в свою чергу, є складовою логістичних потоків, які забезпечують формування логістичної системи, і поєднуючись між собою утворюють логістичні ланцюги різного ієрархічного рівня (мікро-, мета-, мезо- і мегарівнів).

Відповідно до типології логістичні системи найчастіше групуються за інституціональною приналежністю до відповідних ієрархічних рівнів економіки, тому і трудові потоки слід розглядати як такі, що відбуваються на певних рівнях управління логістичними системами – мікро та макрологістичні трудові потоки. Останні утворюють свою ієрархію, до якої входять трудові потоки, що протікають в мета-, мезо- та мегалогістичних системах. Наведена ієрархія відображає не тільки рівні управління логістичними системами, а й ілюструє моделюючий характер досліджуваного трудового потоку. При характеристиці ієрархії систем слід визнати, що на кожному її рівні рух трудових потоків має специфічні властивості, які у тісному взаємозв'язку з іншими потоковими процесами формують якість системи, притаманну тільки конкретному рівню логістичних систем.

Засади ієрархії логістичного управління формують мікрологістичні системи, до яких відносяться конкретні суб'єкти логістичної діяльності, де починають рух логістичні потоки усіх ієрархічних рівнів. Серед головних властивостей мікрологістичної системи можна визначити їх працездатність, яка досягається завдяки ефективному управлінню всіма процесами, що в них протікають. Логістичні потоки на рівні мікрологістичних систем формуються сукупністю взаємопов'язаних підрозділів, діяльність яких забезпечує досягнення загальної мети функціонування логістичної системи.

Металогістична система, з якої розпочинається макрологістична система, охоплює процеси взаємодії логістичних систем з зовнішнім мікросередовищем, до якого відносяться постачальники ресурсів та їхні посередники, покупці товарів і послуг, починаючи з оптових і закінчуючи роздрібними торговельними структурами, податкові та інші державні організації, банківські, сервісні й інформаційні структури, що знаходяться поза мікрологістичними системами.

Мезологістичні системи, як окремих рівень макрологістичної системи, поєднують логістичні структури двох нижчих рівнів, тобто мікро- і металогістичних систем, і утворюють логістичні потоки галузей економіки, економічних регіонів, корпоративних і асоціативних інтегрованих об'єднань (холдингів, корпорацій, синдикатів, регіональних об'єднань). Мезологістичні системи являють собою синтез металогістичних систем у корпоративній структурі з декількома мікрологістичними системами, що функціонують на базі вертикально або горизонтально інтегрованих утворень (філій, дочірніх підприємств, мікрорайонів та ін.).

Вершиною піраміди логістичних систем є мегалогістичний рівень, який завершує всю ієрархію логістичних систем. Мегалогістичні системи охоплюють формування поточкових процесів у галузях економіки країн, інтегрованих у міжнародних економічних союзах (наприклад, ЄС, ОПЕК і т. п.). У таких системах об'єднуються економічно і юридично незалежні суб'єкти ринку, які виступають реальними або потенційними учасниками господарських зв'язків, цілеспрямована логістизація яких передбачає формування міжсистемних утворень, що забезпечують логістичне управління всіма ланками мегалогістичних ланцюгів і альянсів. Отримання прибутку або досягнення інших корпоративних цілей організації бізнесу не є метою створення таких систем.

В логістичних системах усіх рівнів створюються свої логістичні ланцюги як сукупність функціонально взаємопов'язаних ланок, що підтверджена усними або письмовими

угодами між учасниками. Таким чином, логістичний ланцюг є лінійно зінтегрована сукупність фізичних і юридичних підприємницьких структур (постачальників, виробників, дистриб'ютерів, транспортно-експедиційних організацій, складів загального користування тощо), які здійснюють логістичні операції з єдиної метою – довести матеріальний потік від однієї логістичної системи до іншої (стосовно продукції виробничо-технічного призначення) або її кінцевого споживача.

Подальшим етапом нашого дослідження повинна бути більш детальна класифікація трудового потоку, а також визначення його ознак і принципів регулювання на відповідному рівні ієрархії логістичних систем.

Трудовий потік включає тільки те населення, яке в даний конкретний момент знаходиться в процесі руху на ринку праці або за його межами, але не в стані стабільності. Тобто, в нього входить та частина економічно активного і неактивного населення, яка в даний момент переміщується між підприємствами, галузями, територіями, видами зайнятості, логістичними ланцюгами. Наприклад, зайняті особи, що переміщуються в даний момент з одного робочого місця на інше; пенсіонери, які знайшли роботу; студенти, що вирішили підробляти у вільний від навчання час і т. п.

У основі виникнення трудових потоків лежить взаємодія попиту і пропозиції на ринку праці. У певний момент основна частина сукупної пропозиції і попиту на працю задоволена, утворюючи зайнятість і сприяючи функціонуванню суспільного відтворення. Менша ж частина через природний і механічний рух виявляється вільною, обумовлюючи наявність вільних робочих місць (вакансій) і кількість осіб, зайнятих пошуком роботи. Неспівпадіння попиту і пропозиції відбувається унаслідок безлічі різноманітних причин, таких, як зміна фонду робочих місць, ринкової кон'юнктури, народжуваності і смертності, незадоволеність оплатою і умовами праці, недолік кваліфікованих кадрів та ін. Слід зазначити, що відносно трудових потоків вплив природних причин враховуватиметься лише побічно, оскільки трудові потоки виникають унаслідок соціально-економічних причин. Переміщення трудових потоків відбувається між різними секторами економіки, галузями, формами власності, окремими підприємствами, видами зайнятості, територіями, логістичними ланцюгами на різних рівнях логістичних систем і ін.

Для ефективного управління трудовими потоками у складних соціально-економічних умовах слід не тільки визначити їх основні характеристики, але й враховувати їх класифікаційні ознаки, які слід розглядати через призму логістичного управління.

Розглянемо характерні риси трудового потоку за його розміром, глибиною, швидкістю і рухливістю. Розмір трудового потоку характеризується чисельністю трудових ресурсів, утворюючих даний потік. Глибина трудового потоку характеризується різноманітністю якісних характеристик трудових ресурсів, утворюючих даний потік (професія, кваліфікація, освіта, стать та ін.)

Рухливість трудового потоку характеризується здатністю трудових ресурсів реалізувати свої знання і уміння на різноманітних робочих місцях різних підприємств, галузей, видів діяльності, багато в чому, визначається наявністю наскрізних професій в даному трудовому потоці.

Швидкість руху трудового потоку характеризується кількістю знайдених (покинутих) робочих місць трудовими ресурсами даного потоку в одиницю часу.

В процесі вивчення трудових потоків були виявлені ряд їх різновидів у міру співвідношення з тією або іншою ознакою, в зв'язку з чим представляється доцільним розробити класифікацію трудових потоків, яку слід надавати з урахуванням логістичної сутності потоку.

За масштабом (ієрархією) охоплення логістичних процесів слід розрізняти трудові мікро-, мета-, мезо- та мегапотоки. Така класифікація ґрунтується на ієрархії логістичних

систем, відповідно до якої, кожному рівню логістичної системи притаманні однойменні потоки, а макрологістична система, як сукупність мета-, мезо- та мегасистем, поєднує потоки усіх цих систем і створює спільний макрологістичний трудовий потік.

Трудові потоки на мікрорівні є результатом послідовних змін стану ресурсів під дією основних і допоміжних логістичних операцій. Тісний зв'язок існує між видами потоків за напрямками руху і місцем протікання логістичних процесів.

Оцінка впливу на діяльність мікрологістичних систем, які забезпечують зв'язки з постачальниками, покупцями, конкурентами, установами регіонального управління, дає підстави розглядати трудові потоки прямого і непрямого впливу. Вхідні трудові потоки трансформуються у внутрішні при організації цілеспрямованого руху матеріальних (нематеріальних) потоків відповідно до технологічного циклу підприємства. Головною метою трансформації внутрішніх трудових потоків є формування вихідних потоків, які по виході із системи стають для неї зовнішніми.

Не меншого значення при встановленні відмінностей між зовнішніми і внутрішніми трудовими потоками отримало питання визначення кордонів логістичних систем, оскільки відносини щодо формування логістичних потоків не обмежуються одним підприємством. Це підтверджує поєднання логістичних систем у логістичних ланцюгах різних ієрархічних рівнів. Внутрішні трудові потоки, в свою чергу, поділяються на горизонтальні і вертикальні, а зовнішні – внутрішньогалузеві, міжгалузеві, територіальні і укрупнені. Внутрішні трудові потоки – це сукупності трудових ресурсів, що переміщуються усередині підприємства з одного робочого місця на інше. При цьому, може відбуватися зміна статусу, професії, посади, розряду. Зовнішні трудові потоки – переміщення трудових ресурсів між підприємствами. На додаток до змін внутрішнього характеру, може відбутися зміна підгалузі, галузі, території мешкання, статусу в зайнятості і деяких інших характеристик працівника. Зовнішні трудові потоки, також як і зовнішній ринок праці, припускають наявність у працівників професій, які можуть бути використані різними фірмами. Зовнішні потоки значно ширше і глибше внутрішніх, оскільки охоплюють більшу кількість працівників, причому швидкість їх руху, як правило, теж помітно вище. Укрупнені трудові потоки переміщуються між статусами в зайнятості.

У наукових працях з питань логістики досить часто трудові потоки за рівнем керованості поділяють на дві групи [1–2]. Перша – це потоки, які адекватно реагують на управлінські дії відповідних структур (систем), а до другої групи відносять такі потоки, які не реагують на управлінські дії конкретної логістичної системи [3]. Представники визначень некерованості потоків акцентують увагу тільки на тих логістичних потоках, які є зовнішніми по відношенню до управлінських систем. Водночас, внутрішньосистемні логістичні потоки вважаються керованими [4].

Керованість логістичного потоку при цьому пов'язується з його підпорядкованістю системі управління, а некерованість – з перебуванням потоку поза цією системою. Але слід визнати, що всі логістичні потоки, в тому ж рахунку і трудові потоки в ринкових умовах є безпосередньо або опосередковано керованими різними логістичними структурами і системами.

Разом з тим, трудові потоки можна поділяти на залежні та умовно незалежні від управлінської діяльності конкретного підприємства. Залежні – це такі трудові потоки, які цілеспрямовано формуються самим підприємством з урахуванням зовнішніх чинників. Іншими словами, це всі внутрішні потоки логістичної системи, влада якої над ними є майже абсолютною, і багато зовнішніх потоків найперше інтегровані в інші системи.

Оскільки трудові як і всі інші логістичні потоки відносяться до «рукотворних», тобто створюваних відповідними структурами, то й тіснота їхнього поєднання залежить від організаторів потоку. У сучасній практиці господарювання часто зустрічається недостатня узгодженість потоків, викликана як недоліками макроекономічного рівня, так і недоліками

управління в самих підприємствах. Тому підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства прямо залежить від узгодженості як зовнішніх, так і внутрішніх логістичних потоків, а також від синхронізації всіх логістичних процесів.

Ланцюги господарських зв'язків визначають поділ трудових потоків на горизонтальні і вертикальні. Перші – відображають цілеспрямоване упорядковане у просторі і часі переміщення логістичних потоків між рівноправними суб'єктами підприємницької діяльності, тобто між ланками логістичних ланцюгів. Вертикальні трудові потоки поєднують логістичні процеси підприємницьких структур, що знаходяться у ранжованій підпорядкованості, наприклад, потоки, які переміщуються між материнськими і дочірніми структурами підприємств (об'єднань).

За рівнем упорядкованості елементів трудового потоку виділяються ламінарні і турбулентні потоки. Ламінарні потоки характеризуються усталеною цілеспрямованістю, керованістю, регулярністю логістичних процесів. Для турбулентних трудових потоків властивим є хаотичність і неупорядкованість їх елементів, які викликають флуктуаційні зміни практично всіх показників потоку й істотно ускладнюють процес логістичного управління.

Закономірність (упорядкованість) логістичних зв'язків покладено в основу визначення детермінованих і стохастичних трудових потоків. Детерміновані трудові потоки характеризуються визначеністю параметрів на кожний момент часу, а стохастичні потоки характеризуються випадковим характером параметрів, які у кожний момент часу приймають визначену величину з певним рівнем імовірності. Часовій дуалізм логістичного потоку визначається у поєднанні переривчастості (дискретності) і безперервності руху трудових ресурсів підприємства.

Також, можна класифікувати трудові потоки за рядом важливих ознак, а саме: за ступенем їх однорідності, за стадіями, напрямками і ступенем їх рухливості; за розміром і типом поточного ринку праці та ін.

ВИСНОВКИ

1. В статті обґрунтовано, що ускладнення світових економічних відносин спричиняє негативний вплив на функціонування вітчизняного ринку праці. Оскільки очікується посилення процесів руху робочої сили, тому слід запровадити нові принципи управління трудовими потоками на засадах концепції логістичного управління.

2. Трудові потоки слід розглядати, як складові логістичних потоків в рамках складних логістичних систем. Вони мають потоково-процесні властивості підприємницької діяльності окремих суб'єктів економіки, які забезпечують економічну єдність потокових процесів мікро-, мета-, мезо- і мегарівнів при утворенні логістичних ланцюгів галузевого, регіонального, народногосподарського і світового масштабів.

3. Розробку нових принципів і механізмів управління трудовими потоками слід вести з урахуванням нових принципових підходів щодо визначення їх класифікаційних ознак.

4. Рух трудових ресурсів слід розглядати як складову логістичного потоку, що дає підстави визначати його як переміщення (трансформування) у просторі і часі трудових ресурсів, яке забезпечується сукупністю підприємницьких процесів, що виконуються різними взаємопов'язаними на основі логістичної системності та комплексності структурами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Коровкин А. Г. Движение трудовых ресурсов: анализ и прогнозирование / А. Г. Коровкин. – М. : Наука, 1990. – С. 55–60.
2. Котляр А. Э. Движение рабочей силы в крупном городе / А. Э. Котляр. – М. : Финансы и статистика, 1982. – С. 25–87.
3. Миллильян Г. Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Г. Г. Миллильян. – М. : Мысль, 1996 – С. 55–87.
4. Миротин Л. Б. Эффективная логистика / Л. Б. Миротин. – М. : Экзамен, 2002. – С. 150–189.
5. Аникин Б. А. Логистика : учебник / Б. А. Аникин. – М. : ИНФРА-М, 2001. – С. 97–112.

УДК 331.101.3

Остафийчук А. В.

РАСЧЕТ УСТОЙЧИВОСТИ СИСТЕМЫ «СТИМУЛИРОВАНИЕ – СУБКУЛЬТУРЫ – ПРОИЗВОДСТВО»

Экономическая безопасность предприятия – это состояние наиболее эффективного использования ресурсов для предотвращения угроз и обеспечения стабильного функционирования предприятия [1]. Исходя из определения, экономическая безопасность предприятия может быть достигнута в условиях относительного равновесия или устойчивости. Эти два близких понятия современные исследователи в области управления предприятием трактуют по-разному. То есть устойчивость и равновесие – различные термины, однако, если при внешнем воздействии на систему равновесные свойства системы сохраняются, то данное состояние равновесия называют устойчивым [2].

Равновесие природное – состояние динамического баланса (гомеостаза), т. е. непрерывного вещественно-энергетического обновления с относительным сохранением основных качественно-количественных характеристик, постепенно изменяющихся в эволюционном, историческом и индивидуальном планах вплоть до перехода в качественно иное состояние или фазу дисбаланса, означающего разрушение. Специалисты системного анализа обосновали вывод, что «устойчивость» следует определять как некую регулярную повторяемость (т. е. свойство повторяться в неизменном виде), и соответственно, неустойчивость – как такое состояние, которое возникает спорадически и может не повториться [3].

Дискретная управляемая система – это система, в которой на вход хотя бы одной подсистемы (компонента или звена) подается дискретный сигнал. Исходя из такого определения любой объект управления (предприятие, подразделение, рабочая группа) является дискретной системой. Дискретный сигнал в отличие от непрерывного связан с дискретными событиями, возникающими в определенные моменты времени; при возникновении этих событий он имеет конкретное значение, в другие моменты времени сигнал считается отсутствующим (или нулевым) [4–10].

Контрольный период времени для объекта управления – это период дискретности T , по завершении которого можно определить точные значения входных воздействий и результатов деятельности объекта в количественном выражении. Дискретный сигнал в зависимости от сложности его назначения может представлять собой некий атом-транзакт, поток транзактов с изменяющейся интенсивностью.

Целью статьи является определение устойчивости системы «стимулирование-субкультуры-производство» с использованием математического аппарата теории автоматического управления.

Возможно предположение, что субкультуры персонала производственного подразделения предприятия, система стимулирования персонала и производственные показатели деятельности подразделения представляют собой замкнутую систему. Входом в систему служит изменение в стимулировании труда, т. е. изменения в использовании методов и инструментов влияния на мотивы трудового поведения работников, черным ящиком – изменение времени простоев оборудования в связи с изменением уровня единства субкультур руководства среднего и низшего звена, руководства среднего звена и рабочих. Обратная связь осуществляется за счет определения зависимости производительности труда и уровня единства субкультур персонала подразделений. При этом система субкультур персонала производственного подразделения может быть определена как совокупность относительно устойчивых групп персонала, которым присущи определенные ценностные ориентации, особенности вербального общения и стили трудового поведения.

На основе приведенных утверждений и предварительных эмпирических исследований была построена структурная схема исследуемой системы (рис. 1).

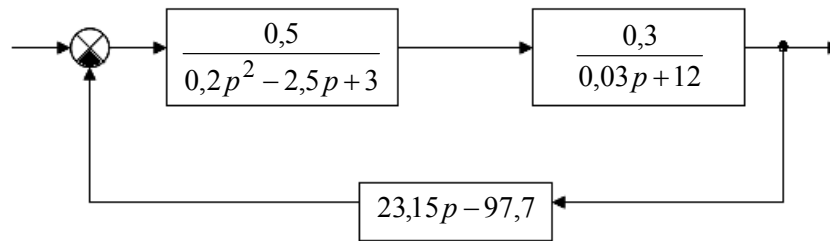


Рис. 1. Структурная схема системы «стимулирование – субкультуры – производство»

Тогда передаточная функция разомкнутой цепи рассчитывается по формуле:

$$W(p) = \frac{0,15(23,15p - 97,7)}{0,06p^3 + 2,32p^2 - 29,9p + 36} \quad (1)$$

Характеристический полином замкнутой системы:

$$A_3(p) = (0,06p^3 + 2,32p^2 - 29,9p + 36) + k(23,15p - 97,7) = 0,06p^3 + 2,32p^2 + (k23,15 - 29,9)p + 36 - k97,7 = a_3p^3 + a_2p^2 + a_1p + a_0,$$

где A_i – постоянные интегрированные, которые определяются начальными условиями;
 P_i – корни характеристического уравнения.

$$a_3 = 0,06; \quad a_2 = 2,32; \quad a_1 = k23,15 - 29,9; \quad a_0 = 36 - k97,7.$$

Так как система имеет третий порядок, то она будет находиться на границе устойчивости при условии:

$$a_1a_2 - a_0a_3 = 0.$$

Отсюда находим:

$$k_{cp} = 1,2.$$

Коэффициент передачи разомкнутой цепи $k = 0,15$ меньше, чем k_{cp} . Следовательно, система в замкнутом состоянии устойчива.

По критерию устойчивости Михайлова определим устойчивость системы по заданному характеристическому полиному:

$$A(p) = 0,06p^3 + 2,32p^2 - 2,13p - 81,24.$$

Заменой p на $j\omega$ перейдем к формуле для годографа Михайлова:

$$A(j\omega) = 0,06j\omega^3 + 2,32\omega^2 + 2,13j\omega + 81,24,$$

где j – мнимая единица;

ω – частота колебаний системы на границе устойчивости.

Условием нахождения системы на грани стойкости является попадание корня характеристического уравнения на мнимую ось плоскости корней. Но, если характеристическое уравнение $A(p) = 0$ имеет корень $p_1 = j\omega_0$, то удовлетворяется уравнение $A(j\omega) = 0$.

Отсюда получаем, что $x(\omega) = 0, \quad y(\omega) = 0$.

Годограф Михайлова построим, определив координаты пересечения его с осями координат.

$$\begin{aligned} A(j\omega) &= 0,06 j\omega^3 + 2,32 \omega^2 + 2,13 j\omega + 81,24; \\ x(\omega) &= \operatorname{Re}[A_3(j\omega)] = 2,32 \omega^2 + 81,24 = 0; \\ y(\omega) &= \operatorname{Im}[A_3(j\omega)] = 0,06 \omega^3 + 2,13 \omega = 0. \end{aligned}$$

Координаты пересечения годографа Михайлова с осями координат (в порядке возрастания частоты):

- 1) $\omega_0 = 0$: $Y = 0$; $X = 81,24$;
- 2) $\omega_1 = 5,91$: $X = 0$; $Y = 24,96$;
- 3) $\omega_2 = 5,95$: $Y = 0$; $X = 163,37$.

Общий вид годографа Михайлова для полученных данных показан на рис. 2.

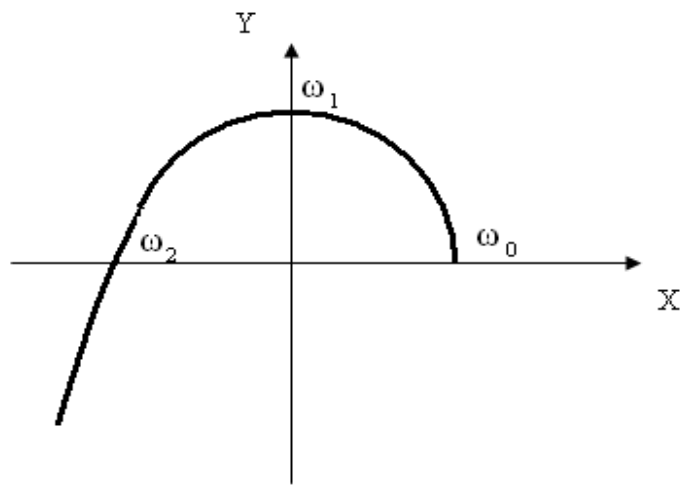


Рис. 2. Годограф устойчивости системы «стимулирование – субкультуры – производство»

Как видим, годограф проходит последовательно три квадранта, не обращаясь к нулю и не направляясь к бесконечности в третьем квадранте. То есть исследуемая система устойчива. На рис. 3 проиллюстрировано согласование частот, что подтверждает условия устойчивости системы «стимулирование – субкультуры – производство».

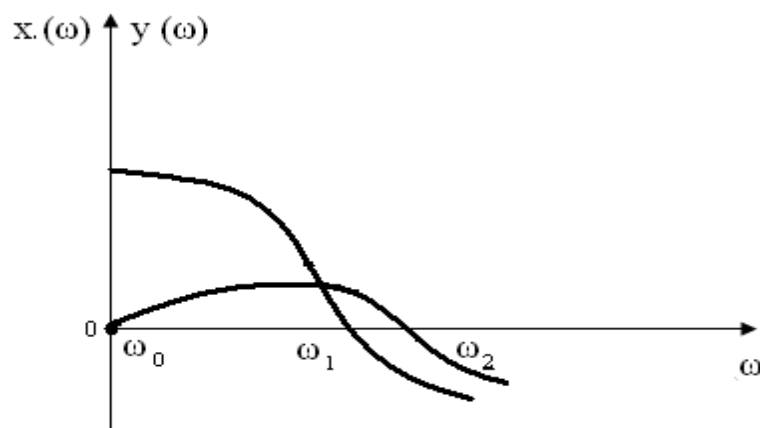


Рис. 3. Согласование частот годографа устойчивости системы «стимулирование – субкультуры – производство»

ВЫВОДЫ

Устойчивость системы «стимулирование – субкультуры – производство» говорит о том, что после изменений в методах или инструментах стимулирования труда общая система приходит в новое равновесное состояние. Определенная зависимость между показателями производства (производительность труда, время простоев оборудования) и уровнем единства субкультур персонала производственного подразделения сохраняется. Следует отметить, что среднемесячная выработка одного рабочего зависит от ряда факторов, таких как: наличие загрузки; соотношение численности персонала в подразделении; технические возможности оборудования; количество основного оборудования; коэффициент сменности. Но при прочих равных условиях допускается гипотеза, что выработка должна быть выше, если в рабочем коллективе растет чувство единой команды. Такое же утверждение справедливо и для зависимости времени простоя оборудования от единства субкультур персонала производственных подразделений предприятия.

Повышение уровня взаимодействия субкультур персонала производственных подразделений машиностроительного предприятия может быть осуществлено по следующим направлениям:

1. Провести коренной анализ и выявить все «узкие места» в понимании целей и задач общей деятельности предприятия отдельными рабочими группами и исполнителями.

2. Создать информационную внутрифирменную систему, с помощью которой все подразделения, цеха и исполнители смогут узнавать о важных изменениях в деятельности предприятия, о проектах и перспективных планах.

3. Внутри структурных подразделений организовать информационные группы, в функции которых включить доведение до ведома исполнителей основных понятий общей культуры, стратегии и миссии предприятия.

4. Внедрить новый инструмент стимулирования – культурные инициативы, используя возможности городского образовательного и культурного потенциала.

5. Реально осуществить политику делегирования полномочий и повышения ответственности работника за свою деятельность, с четким указанием должностных инструкций, показателей премирования и доплат.

ЛИТЕРАТУРА

1. Козаченко А. В. Экономическая безопасность предприятия : сущность и механизм обеспечения : монография / А. В. Козаченко, В. П. Пономарев, А. Н. Ляшенко. – К. : Либра, 2003. – 280 с.
2. Чимитова А. Б. Вопросы устойчивого и безопасного развития экономики региона : учебное пособие / А. Б. Чимитова, Е. А. Микульчинова. – Улан-Удэ. : ВСГТУ, 2007. – 216 с.
3. Анфилатов В. С. Системный анализ в управлении : учеб. пособие / В. С. Анфилатов, А. А. Емельянов, А. А. Кукушкин ; под ред. А. А. Емельянова. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 368 с.
4. Юревич Е. И. Теория автоматического управления : 3-е издание / Е. И. Юревич. – СПб. : ВНУ, 2007. – 560 с.
5. Моисеев Н. Н. Человек, среда, общество. Проблема формализации описания / Н. Н. Моисеев. – М. : Наука, 1982. – 240 с.
6. Пецольт К. Культура бизнеса / К. Пецольт // Атомная стратегия. – 2006. – № 25. – С. 54–57.
7. Подчукаев В. А. Теория автоматического управления (аналитические методы) / В. А. Подчукаев. – М. : Физматлит, 2004. – 392 с.
8. Новиков Д. А. Стимулирование в организационных системах / Д. А. Новиков. – М. : Синтез, 2003. – 312 с.
9. Мельник И. Субкультуры в организациях / И. Мельник // Персонал-Микс, 2004. – № 1 (20).
10. Коваленко Г. О. Менеджмент машинобудівного виробництва / Г. О. Коваленко. – Краматорськ : ДДМА, 2003. – 116 с.

УДК 001.89.338.26:001.3

Половян О. В.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Грунтуючись на основних ідеях і принципах, задекларованих на конференції в Ріо-де-Жанейро, Україна вже у 1997 р. приєдналася до процесу сталого розвитку. У наступні роки були зроблені кроки до офіційного визнання всесвітньої організації сталого розвитку на національному рівні, створена Національна комісія сталого розвитку України при Кабінеті Міністрів України, підготовлений урядовий проект Концепції сталого розвитку України. Верховною Радою України були прийняті «Основні напрямки державної політики у сфері охорони навколишнього природного середовища, використання природних ресурсів і забезпечення екологічної безпеки» заради якої визначають стратегію гармонійного розвитку промислового і природно-ресурсного потенціалу, збалансованого використання й відновлення природних ресурсів [1].

Серед зарубіжних досліджень, присвячених розкриттю теоретичних і практичних положень принципів сталого розвитку, можна відзначити праці П. Бартелмуса, Р. Галопіна, Г. Делі, Д. Діксона, Д. Кауфмана, А. Маркандія, Д. Месаровіча, Д. Медоуза, Т. Панайотоу, Д. Пірса, Й. Спанженберга, А. Ендреса, К. Ріхтера та ін. Серед вітчизняних вчених вирішальною цієї проблематиці присвятили свої роботи О. І. Амоша, О. Ф. Балацький, Б. Я. Буркинській, О. О. Векліч, В. В. Волошина, В. М. Гейєць, Б. М. Данілішин, М. І. Долішній, Л. Г. Мірошник, В. М. Трегобчук, М. Г. Чумаченко, В. Я. Шевчук та інші.

Разом з тим розглядаючи проблеми сталого розвитку в більшості публікацій переважає однобічний (економічно або екологічно орієнтований) підхід. Дана тенденція особливо яскраво простежується на рівні неглобальних структур – в регіональному і локальному масштабах. Прогресуюче збільшення дефіцитності природних, матеріальних, фінансових та інших ресурсів, поглиблення екологічної кризи і складність економічної ситуації більшості регіонів України створюють об'єктивну необхідність для практичної реалізації принципів сталого розвитку. Водночас, різноманіття та значні відмінності як соціально-економічних, так і природних характеристик територіальних утворень ускладнюють розробку єдиної стратегії досягнення сталого розвитку для країни в цілому. Ця обставина обумовлює доцільність поетапного досягнення стану «сталості» держави шляхом розробки та впровадження локальних і регіональних стратегій сталого розвитку, здатних врахувати сукупність характерних для даного територіального утворення особливостей залежно від ступеня їх стратегічної важливості.

Метою роботи є визначення поняття та формування етапів розробки регіональної стратегії сталого розвитку.

Для розробки і впровадження стратегії сталого розвитку на регіональному рівні представляється доцільним встановити сутність й особливості дефініції «регіональна стратегія сталого розвитку». Не дивлячись на те, що в науковій літературі існує велика кількість визначень «сталого розвитку», визначення даного поняття на регіональному рівні більш обмежене. Проведене дослідження визначення таких дефініцій як «регіон», «стратегія» і «сталий розвиток» надає можливість стверджувати, що під «регіональною стратегією сталого розвитку» слід розуміти комплекс довготривалих завдань і цілей функціонування, практичних дій, що враховують характерні особливості конкретної адміністративно-територіальної одиниці, і методів контролю за наближенням до збалансованого соціального, економічного і екологічного розвитку регіону, що не порушує меж регенеративної здатності навколишнього природного середовища.

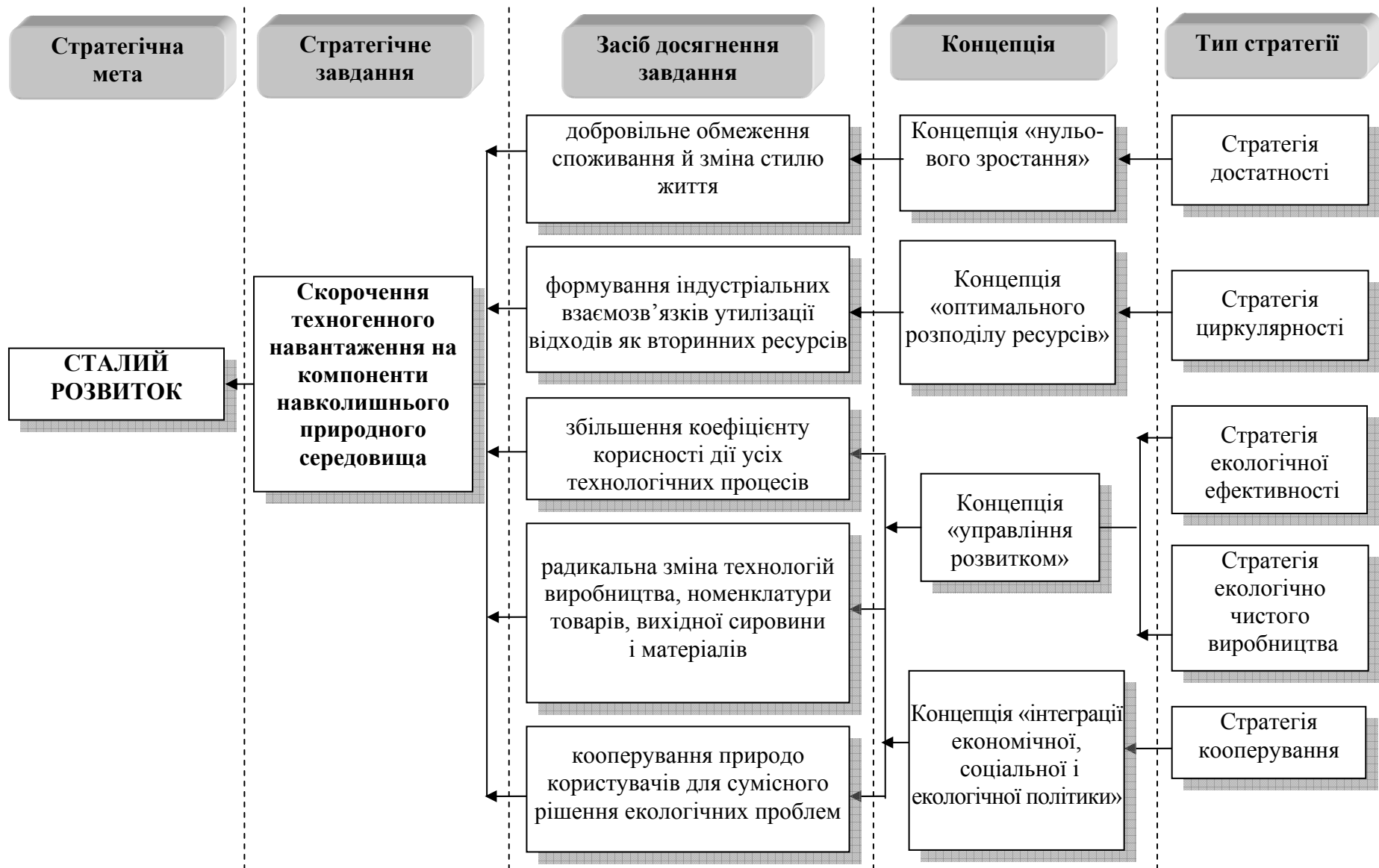


Рис. 1. Основні альтернативні стратегії сталого розвитку

Як випливає з рис. 1 досягнення сталого розвитку неможливо без реалізації одного з фундаментальних стратегічних завдань з скорочення техногенного навантаження на компоненти навколишнього природного середовища, що, у свою чергу, можна забезпечити декількома способами: обмежити споживання природних ресурсів; активізувати діяльність з ліквідації наслідків забруднення природного середовища, адження інновацій та ін.

Вибір приведених стратегій відповідає вибору однієї з 4-х концепцій, що історично склалися: «нульового зростання», «оптимального розподілу ресурсів», «управління розвитком» та «інтеграції економіко-соціальної і екологічної політики».

Ідеї концепції «нульового зростання» представлені у роботах основоположників Римського клубу Дж. Форрестера, Дж. Медоуза та А. Мессаровіча і засновані на ствердженні неможливості подальшого зростання темпів споживання й необхідності зниження обсягів використання природних ресурсів на 75 % [2, 3, 4]. Вирішенням екологічних проблем в даному випадку визнається обмеження суспільного виробництва і споживання, тобто стримування випуску ВВП до розмірів простого відтворення основного капіталу. Проте згодом виявилось, що нульові темпи розвитку, знижуючи добробут розвинених країн, не вирішують проблему вичерпання ресурсів.

Концепція «оптимального розподілу ресурсів» полягає в ідеї оптимального (поч. 1960 рр.) розподілу ресурсів виробництва і його розміщення, що є на планеті, що після активізації інтеграційних економічних процесів, трансформувало загальний підхід до стримування ВВП в інтенсивне економічне зростання розвинених країн.

Концепція «управління розвитком» передбачає поєднання ринкових механізмів і державного регулювання у сфері природокористування. Її положення викликали заперечення щодо неефективності ринкового механізму в процесі подолання екологічної кризи внаслідок того, що:

- 1) навколишнє природне середовище не може бути власністю;
- 2) глобальні екологічні ресурси не є товаром і задовольняють потреби людства мінуючи ринок.

Концепція «інтеграції економічної, соціальної і екологічної політики» орієнтована на комплексне вирішення еколого-соціально-економічних проблем шляхом зниження ресурсоемності ВВП, зростання зайнятості й підвищення темпів зростання ВВП. Проте багатоплановість такого завдання ускладнює як планування, так і практичну реалізацію стратегії.

Таким чином, наведені концепції мають декілька переваг і недоліків, що дозволяє зробити висновок про доцільність їх комбінування та за умови вибору оптимального співвідношення, вони ефективно доповнюватимуть один одного.

Процес розробки регіональної стратегії сталого розвитку складається з послідовної реалізації етапів, які можна описати наступним чином (рис. 2):

1. Дослідження основних тенденцій і процесів, що входять у сферу економічних, соціальних та екологічних інтересів об'єкта стратегічного планування. Одержана сукупність аналітичних даних служить основою для прогнозування майбутніх станів зовнішнього і внутрішнього середовищ об'єкта і оцінки коротко та довгострокових результатів змін, що відбуваються у їх межах. Таким чином, на даному етапі проводяться:

- аналіз оточення, що описує поточний стан зовнішнього середовища, необхідний для визначення і розуміння існуючих та потенційних економіко-соціальних й екологічних перспектив, ризиків та загроз, які впливають на об'єкт планування ззовні;
- SWOT-аналіз власних сильних та слабких сторін, внутрішніх можливостей і загроз для подальшого розвитку об'єкта стратегічного планування.

2. Визначення пріоритетних напрямків діяльності об'єкта стратегічного планування. Цей етап включає формулювання «стратегічного бачення», як ідеального уявлення про якісне перетворення досліджуваного об'єкта протягом досліджуваного періоду часу, і ухвалення рішення про «місію», тобто розуміння і чітко формулювання: економічної, політичної і природоохоронної політики об'єкта стратегічного планування; цілей, досягнення яких передбачається в майбутньому.

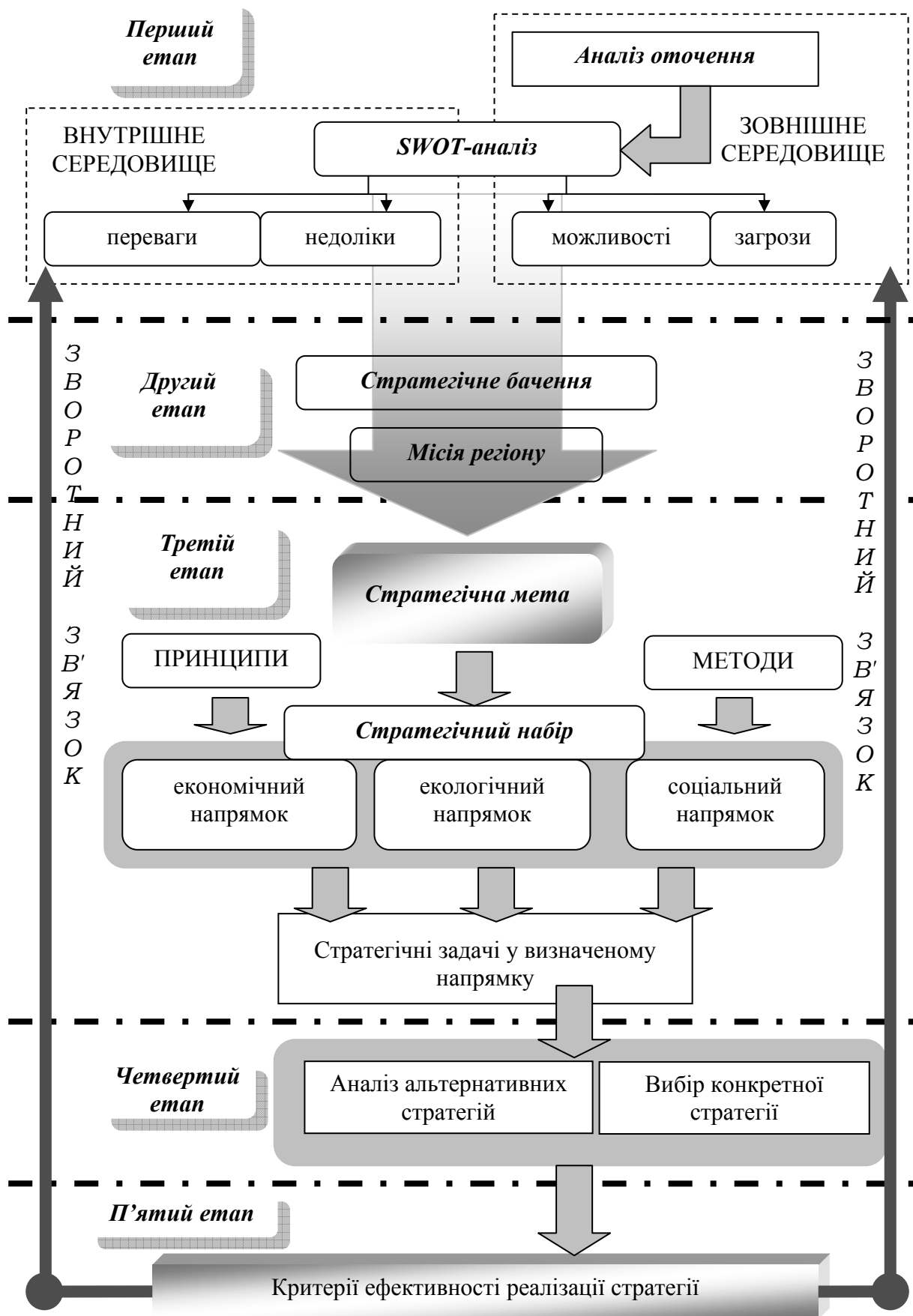


Рис. 2. Основні етапи й складові елементи розробки регіональної стратегії сталого розвитку

3. Аналіз вибраних стратегічних цілей та результатів дослідження факторів зовнішнього і внутрішнього середовища. Це дозволяє заздалегідь оцінити ступінь вірогідності та повноту досягнення стратегічно запланованих результатів подальшого розвитку об'єкта.

4. Розгляд альтернативних варіантів стратегій розвитку й вибір найбільш прийнятної для досягнення поставленого стратегічного завдання за конкретних умов зовнішнього і внутрішнього середовища досліджуваного об'єкта.

5. Забезпечення зворотного зв'язку, уточнення та реалізацію остаточного варіанту стратегічного плану. Саме на даному етапі здійснюється вибір ключових індикаторів ефективності, які визначають вимірювані характеристики досягнення поставлених стратегічних цілей й таким чином ефективність впровадженої стратегії в цілому.

Ключові показники є інструментом, який дозволяє визначити, наскільки практичне впровадження регіональної стратегії розвитку відповідає рівню досягнення поставленої стратегічної мети. Своєчасне і регулярне використання даних показників полегшує процес прийняття управлінських рішень за рахунок забезпечення керівництва повноцінною інформацією, дозволяє ідентифікувати факт і область виникнення проблеми, хоч і не є може бути універсальним рішенням усіх системних проблем впровадження стратегії.

Основні вимоги до ключових показників ефективності:

- обмежена кількість;
- єдність в межах конкретного регіону;
- можливість надання в цифровому вираженні;
- прямий зв'язок із з найважливішими факторами успіху;
- контрольованість;
- стимулювання.

Для успішного моніторингу прогресу в досягненні стратегічної мети необхідно використовувати показники, що впливають на результати впровадження стратегії в довгостроковій перспективі. Цим вимогам відповідає системи збалансованих показників, розроблена на підставі стратегічних карт.

ВИСНОВКИ

1. Проведене дослідження надає можливість стверджувати, що під регіональною стратегією сталого розвитку слід розуміти комплекс довготривалих завдань і цілей функціонування, практичних дій, що враховують характерні особливості конкретної адміністративно-територіальної одиниці, і методів контролю за наближенням до збалансованого соціального, економічного і екологічного розвитку регіону, що не порушує меж регенеративної здатності навколишнього природного середовища.

2. Проаналізовано особливості концепцій «нульового зростання», «оптимального розподілу ресурсів», «управління розвитком» та «інтеграції економіко-соціальної і екологічної політики». Це дозволяє зробити висновок про доцільність їх комбінування та за умови вибору оптимального співвідношення, вони ефективно доповнюватимуть один одного.

3. Визначено основні етапи процесу розробки регіональної стратегії сталого розвитку, що дозволяє забезпечити збалансування економічної, екологічної та соціальної складових.

ЛІТЕРАТУРА

1. Основні напрями державної політики України у галузі охорони довкілля, використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки : Затв. Постановою Верховної Ради України від 5 березня 1998 р. № 188/98-ВР / Під ред. С. С. Куркулєнка // Зб. Законодавчих актів України в сфері екології. – Донецьк : Держ. управління екол. та прир. ресурсів у Донецькій обл., 2002. – С. 105–112.

2. Наше общее будущее : доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР) / Под ред. и с послесл. С. А. Евтеева, Р. А. Перелета ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1989. – 376 с.

3. «Повестка дня на XXI век» [Електронний ресурс]. – Режим доступа : www.un.org/russian/conferen/wssd/agenda21.htm.

4. Глобализация или устойчивое развитие / С. Забелин, Д. Кортеж, Д. Медоуз и др. // Социально-экологический союз. – М. : Прогресс, 1998. – С. 22–25.

УДК 330

Полуянов В. П.

УПРАВЛІННЯ СОБІВАРТІСТЮ ПРОДУКЦІЇ НА ПІДСТАВІ МЕТОДУ ЗАПЛАНОВАНИХ ВИТРАТ

У даний час на українських підприємствах приділяють належну увагу управлінню витратами. Як стверджують фахівці, більшість вітчизняних підприємств сьогодні, в умовах становлення та розвитку ринкових відносин, велику увагу надають зниженню витрат (через посилення конкуренції, зменшення прибутку або виникнення збитків). Зниження витрат – найдоступніший спосіб управління витратами на «короткій часовій дистанції», тобто в розрахунку на віддачу найближчим часом (з цього починають майже всі керівники).

Адже відомі приклади, коли при зниженні витрат на декілька відсотків прибуток зростає так само, як при збільшенні обсягу продаж на третину. При цьому, як підкреслюється, підприємство не несе додаткових витрат, пов'язаних з розширенням виробництва, менеджери не роблять пропозиції щодо нових способів просування продукції, нарешті, з'являється можливість більш гнучкого ціноутворення. Адже хороші показники з витрат можна одержати не тільки понизивши їх (що, звичайно, роблять на більшості вітчизняних підприємств), але і збільшивши віддачу від цих витрат. У зв'язку з цим тема управління витратами на підприємствах не дивлячись на значну кількість розробок у цієї області продовжує залишатися актуальною.

У публікаціях обґрунтовані як концептуальні основи управління витратами (наприклад, роботи [1–2, 4–6], так і особливості реалізації тих або інших підходів на підприємствах різних галузей економіки [3, 7–8].

Мета статті – розкрити особливості застосування методу запланованих витрат для управління собівартістю продукції.

Вивчення публікацій з даної тематики показав, що на практиці розрізняють три групи управління витратами, залежно від того, в якій перспективі можливе отримання ефекту: у короткостроковій, середньостроковій або довгостроковій. Прийнято вважати, що в першому випадку найбільш доступним способом управління витратами є їх зниження, в другому – найбільш дієвим є механізм мотивації труда менеджерів, в третьому – інвестиції у виробництво. В світовій практиці використовуються такі підходи до управління витратами: концепція витратопобудуючих чинників; додатковій вартості; ланцюжки цінностей; альтернативних витрат; трансакційних витрат; концепція ABC (activity-based costing); концепції стратегічного позиціонування. Серед найбільш сучасних методів управління витратами розрізняють метод планових витрат; метод формування витрат на основі окремих процесів; метод обліку життєвого циклу виробів; метод порівняння з кращими показниками конкурентів; метод стратегічного управління витратами.

Аналіз показав, що в сучасних умовах діяльності вітчизняних підприємств необхідна система управління собівартістю, головною цілю якої була б мінімізація витрат при максимізації прибутку. Це може бути досягнуто використанням основних принципів метода планових витрат, який може бути об'єднаний з методами бюджетування і управління по відхиленням.

Для управління витратами необхідна інформація про їх плановий і фактичний рівень у будь-який момент часу і в різних розрізах: по місцях виникнення, виробках, відповідальних особах і т. п. Планову інформацію можна отримати з системи управлінського обліку на підприємстві, фактичну – з системи бухгалтерського обліку. У останньому випадку основними джерелами даних є на підприємствах дані аналітичних рахунків класу 8 «Витрати по елементах» і класу 9 «Витрати діяльності».

Аналіз витрат, будучи важливим елементом функції контролю, дає інформацію для обґрунтованого їх планування. У системі управління витратами аналіз закінчує функціональний цикл і одночасно є його початком. Витрати повергаються аналізу як в цілому по підприємству, так і по виробничих підрозділах, економічних елементах витрат і калькуляційних статтях, видах діяльності, одиницях продукції (робіт, послуг), стадіях виробничого процесу і інших об'єктах обліку.

Одним з найбільш поширених показників, що характеризує ефективність витрат підприємства, є показник витрат на 1 гривню продукції. Цей показник застосовується для витрат, згрупованим як по напрямках, так і за економічними елементами. Використання цього показника пояснюється, по-перше, тим, що він усуває неоднакові підходи до старої і нової продукції і робить можливим встановлення єдиного завдання для зниження собівартості, яке охоплює як порівнянну, так і незрівнянну продукцію; по-друге, він забезпечує зв'язок собівартості з плановим прибутком, утворюючи з ними органічну єдність; по-третє, він дає можливість прослідкувати динаміку зниження собівартості за декілька років. Аналіз витрат на гривню реалізованої продукції по об'єкту дослідження (яким було обрано одно із потужних підприємств м. Горлівка) за 2005–2007 рр. показав, що на підприємстві – об'єкті аналізу – собівартість продукції в 4 кварталі 2007 року виросла майже в 1,8 разу в порівнянні з 1 кварталом 2005 року. Витрати на 1 грн. продукції зменшилися на 14 %. Темпи зростання об'єму продукції значно випереджали темпи зростання витрат (2,07 разів проти – 13,9 %). Це свідчить про скорочення непродуктивних витрат.

У більшості методик аналізу чинника матеріаломісткості або затратоємності продукції пропонується цей показник розраховувати за товарною продукцією. Проте, у формах фінансової звітності підприємств цей показник відсутній і його розрахунок вимагає або додаткових вихідних даних або розрахунків. У першому випадку необхідні додаткові дослідження, що не у всякому разі можливо. У другому випадку значно росте вірогідність помилкових результатів, оскільки точний розрахунок неможливий, а можлива лише оцінка об'єму товарної продукції. Тому, з метою вдосконалення методів аналізу чинника динаміки витрат пропонується використовувати показники офіційних форм фінансової звітності, якими можуть виступати форма № 1 «Баланс» і форма № 2 «Звіт про фінансові результати».

Метод запланованих витрат, як свідчить аналіз публікацій, є одним з найбільш прогресивних методів управління витратами підприємства. Даний метод припускає постійний моніторинг фактичних витрат підприємства і порівняння їх з наперед розрахованими по певному критерію плановими витратами. Як критерій використовуються показники, які дозволяють визначити максимально можливий розмір прибутку при заданому рівні доходу (або ціни і об'єму реалізації). Пропонується як критерій використовувати кореляційне співвідношення, яке дозволяє встановити взаємозв'язок між рівнем витратоємності реалізованої продукції і прибутком від реалізації. При цьому під витратоємністю реалізованої продукції розуміється відношення всіх витрат (рядок 280 форми 2 «Звіт про фінансові результати») до чистого доходу від реалізації продукції (рядок 35).

Запропонований алгоритм виглядає таким чином:

- будується рівняння кореляції між рівнем витратоємності продукції і прибутком від реалізації;
- по побудованому рівнянню кореляції визначається максимально допустимий рівень витратоємності продукції, відповідний запланованому рівню прибутку;
- на основі методів статистичного прогнозування визначається планований рівень витрат;
- на основі кореляційного рівняння визначається максимально можливий рівень витрат, який береться за плановий рівень;
- в процесі реалізації намічених планів проводиться постійний контроль фактичних витрат з їх плановим рівнем з використанням методу порівняння.

Для реалізації даного алгоритму на об'єкті дослідження було побудовано рівняння кореляції між рівнем витратоємності продукції і прибутком від реалізації. Відповідні вихідні дані наведено у табл. 1, а результати розрахунків на рис. 1.

Таблиця 1

Вихідні дані для розрахунку кореляції проміж прибутком та витратами на 1 грн. реалізованої продукції

	Разом доходів	Разом витрат	Прибуток	Витрати на 1 грн. реалізованої продукції
1 квартал 2005 р.	535624,9	480640,3	54984,6	0,897
2 квартал 2005 р.	574508,5	512673,7	61834,8	0,892
3 квартал 2005 р.	660441,1	573590,3	86850,8	0,868
4 квартал 2005 р.	590191,5	522301,4	67890,1	0,885
1 квартал 2006 р.	729288,6	598005,4	131283,2	0,820
2 квартал 2006 р.	674540,2	639785,7	34754,5	0,948
3 квартал 2006 р.	784503,6	665615,7	118887,9	0,848
4 квартал 2006 р.	850489,7	617834,9	232654,8	0,726
1 квартал 2007 р.	802217,5	657805,9	144411,5	0,820
2 квартал 2007 р.	1288960,5	1108538,7	180421,9	0,860
3 квартал 2007 р.	1193731,2	1101561,1	92170,1	0,923
4 квартал 2007 р.	1110440,3	944440,8	165999,5	0,851

Побудоване на підставі цих даних відповідне рівняння виглядає наступних чином (приведено на рис. 1):

$$\bar{Y} = -182988x^2 - 577583x + 748432. \quad (1)$$

Коефіцієнт детермінації на рівне 0,7392 вказує на той факт, що тільки 75 відсотків прибутку можна пояснити вказаної залежністю.

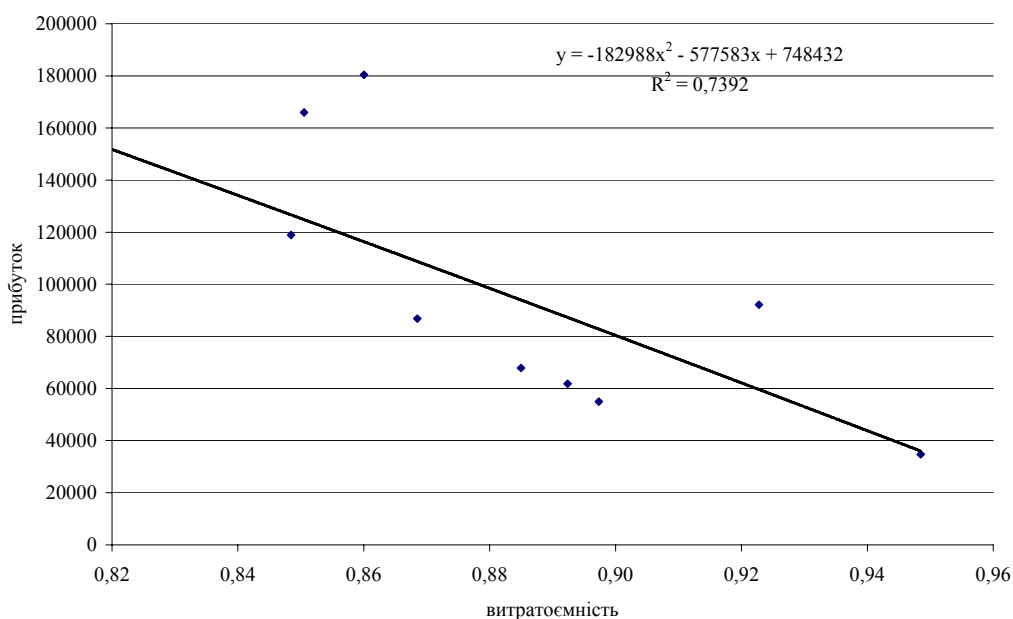


Рис. 1. Кореляційна залежність між витратоємністю та прибутком

Особливістю запропонованого методу є необхідність постійного контролю витрат шляхом моніторингу постійно виникаючих відхилень. Для цього запропонований спеціальний алгоритм, схема якого була запропонована раніше та приведена в роботі [3]. Він передбачає, що запланований прибуток за своєю структурою має цілком визначений розподіл по підрозділах і статтях витрат, обумовлений плановою структурою собівартості. Цей розподіл показує той норматив, що передбачений для кожного підрозділу його участю в одержанні загального результату роботи підприємства. Реальний внесок кожного підрозділу може бути оцінений відхиленням фактичної величини витрат від нормативу. Отриманий по підприємству прибуток за постійними нормативами відраховується до фонду матеріального заохочення, у різні (заздалегідь обговорені) централізовані фонди підприємства.

Прогноз рівня витрат пропонується проводити методом статистичного прогнозування по тренду і коливанням. Початкові дані можуть бути використані на підставі форми 2 фінансової звітності.

Результати прогнозних розрахунків наведені у табл. 2.

Таблиця 2

Прогнози обсягу витрат для методу управління за плановими витратами

Роки	Квартали				Середні квартальні рівні
	I	II	III	IV	
2006	215241,80	218608,48	254996,84	258711,07	236889,55
2007	341972,03	340067,71	360250,59	417169,57	364864,98
2008	428540,89	496889,81	473687,12	543935,50	485763,33
Середні рівні за 3 роки	328584,90	351855,33	362978,18	406605,38	362505,95
Сезонна хвиля	90,64	97,06	100,13	112,17	100,00
Прогноз на 2009 рік	554170,63	593417,07	612176,17	685755,06	611379,73

ВИСНОВКИ

Таким чином, запропонований алгоритм реалізації управління собівартістю продукції за методом планових витрат дозволяє організувати його використання на будь-якому підприємстві без притягнення суттєвих додаткових ресурсів і потребує достатньо обмежений термін для його впровадження.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лабзунов П. Функции управления затратами на промышленных предприятиях / П. Лабзунов // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 2. – С. 118–122.
2. Либерман И. А. Управление затратами / И. А. Либерман. – М. : МарТ ; Ростов н/Д, 2006. – 624 с.
3. Полуянов В. П. Теория и практика реформирования предприятий в коммунальном хозяйстве (методологический аспект) / В. П. Полуянов. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 2001. – 244 с.
4. Управление затратами на предприятии / Под ред. Г. А. Краюхина. – СПб. : Бизнес-пресса. – 2000. – 370 с.
5. Хотинская Т. Н. Концептуальные основы управления затратами / Т. Н. Хотинская // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 4. – С. 28–37.
6. Череп А. В. Управление собівартістю : монографія / А. В. Череп. – Х. : ІНЖЕК, 2005. – 376 с.
7. Череп А. В. Управление витратами суб'єктів господарювання. Ч. 1 : монографія / А. В. Череп. – Х. : ІНЖЕК, 2006. – 368 с.
8. Чиж В. І. Інформаційне забезпечення управління витратами підприємств житлово-комунального господарства (теорія і практика) : монографія / В. І. Чиж. – Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2005. – 288 с.

УДК 336.717.1:336.71

Прокопенко Р. В.

МОДЕЛИРОВАНИЕ БАНКОВСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СИСТЕМЕ СОПРОВОЖДЕНИЯ БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕССА

Одним из основных факторов развития Украины, особенно в условиях международного финансового кризиса, является экономически эффективная и социально справедливая бюджетно-налоговая политика. В то же время, в настоящее время органы как государственной, так и местной властей, при принятии стратегических решений в области бюджетного и налогового регулирования, не имеют в своем распоряжении эффективных инструментов, которые позволяли бы анализировать и прогнозировать различные варианты решений.

Одной из составляющих глобальной задачи выбора научно обоснованных направлений развития бюджетно-налоговой политики на основе использования достижений экономики, математики и информатики является моделирование банковских учреждений как финансовых посредников между экономическими субъектами, государством и населением.

Решение проблемы функционирования банков как финансовых посредников предпринималось в таких работах, как [1–4]. Однако в них использовался подход к банкам без учета особенностей функционирования реального сектора и населения, таким образом, полученные в этих работах результаты неприменимы при оценке последствий принятия решений в области бюджетного регулирования. Поэтому налицо необходимость разработки модели финансовых посредников как составной части системы прогнозирования последствий бюджетно-налоговой политики государства для экономики и бюджетов областей.

Целью работы является разработка модели финансовых учреждений в рамках комплекса экономико-математических моделей для прогнозирования последствий бюджетно-налоговой политики государства для экономики и бюджетов областей и Украины в целом.

Ресурсы, мобилизуемые финансовыми посредниками в лице коммерческих банков, выполняют роль главного внешнего источника расширенного воспроизводства экономики области. Исторически сложилось так, что в Украине преобладает именно банковский, а не рыночный (т. е. через фондовый рынок) тип финансирования. Это не создает больших препятствий для эффективного развития национального хозяйства. В этой связи важно подчеркнуть, что банки важны не сами по себе (как, например, учреждения, обеспечивающие занятость населения, или как плательщики налогов), а именно как финансовые посредники между сберегателями и инвесторами, выполняющие принципиально важные для рыночной экономики функции количественной, качественной и временной трансформации активов, распределения экономических ресурсов между отраслями, снижения неопределенности и управления рисками.

Принимая во внимание большое количество физических лиц, которые имеют самые разные виды депозитов в учреждениях банков (вклады до востребования, срочные, комбинированные, с возможностью пополнения, частичного снятия, капитализацией процентов, мультивалютные и др.), в модели используется полугодовой депозит-представитель (D_i^L):

$$D_i^L = f_w(\psi_i^L, W_i), \quad (1)$$

где ψ^L – склонность к инвестированию в банковские депозиты;

$W_i = \sum_{\varepsilon \in E} W_{i\varepsilon}$ – совокупный доход тех, которые заняты во всех отраслях экономики об-

ласти в периоде i ;

$W_{i\varepsilon}$ – совокупные доходы занятых в отрасли ε в периоде i .

Исходя из украинских реалий, склонность населения к инвестированию в депозиты зависит от темпов роста экономики – T_i^G (а не ставки процента по депозитам) и имеет форму логистической кривой:

$$\psi_i^L = y = \frac{1}{\hat{\alpha}\hat{\beta}^x + \hat{\gamma}}, \quad (2)$$

где x – параметр интенсивности, $x = T_i^G$;

$\hat{\alpha}, \hat{\beta}, \hat{\gamma}$ – коэффициенты, $0 < \hat{\beta} < 1, \hat{\alpha} > 0, \hat{\gamma} > 0$.

Депозиты предприятий, т. е. привлеченные коммерческими банками средства юридических лиц до востребования и срочные, зависят от объемов их оборотных средств в предыдущем периоде $K_{i-1}^{vr} = \sum_{\varepsilon \in E} K_{(i-1)\varepsilon}^{vr}$:

$$D_i^v = f_d(K_{i-1}^{vr}). \quad (3)$$

Совокупность всех денежных средств коммерческих банков формирует их кредитную базу (N_i), которая, согласно установленным действующим законодательством требованиям, уменьшается на сумму обязательных резервов по привлеченным ресурсам:

$$N_i = D_i^L(1 - k_{Di}^L) + D_i^v(1 - k_{Di}^v) + k^b P_{i-1}^B, \quad (4)$$

где k_{Di}^L – норма резерва (средняя) по депозитам физических лиц;

k_{Di}^v – норма резерва (средняя) по депозитам юридических лиц;

k^b – склонность банков к инвестированию прибыли в кредитную базу;

P_{i-1}^B – чистый финансовый результат деятельности коммерческих банков в периоде, предшествующем расчетному.

Прирост кредитной базы составляет:

$$\Delta N_i = N_i - N_{i-1}. \quad (5)$$

Активы финансовых посредников (выданные кредиты). Финансовые посредники действуют как предприниматели, которые продают товары – в данном случае деньги. Это означает, что они предоставляют под проценты кредиты предприятиям всех отраслей и населению.

В модели принимается следующий порядок расчетов по выдаче кредитов: привлеченные средства (пассивы) коммерческих банков, которые формируют кредитную базу, уменьшаются на сумму обязательных резервов по активным операциям; затем кредиты предоставляются юридическим лицам, после чего кредиты предоставляются физическим лицам.

Удовлетворенная потребность в приросте кредитования предприятий всех отраслей реального сектора экономики ($\Delta B_i^{vd} = \sum_{\varepsilon \in E} \Delta B_{i\varepsilon}^{vd}$) рассчитывается исходя из прироста кредитной базы в текущем периоде:

$$\Delta B_{i\varepsilon}^{vr} = \begin{cases} \Delta B_{i\varepsilon}^{vd} \Leftarrow \Delta B_{i\varepsilon}^{vd} \leq 0 \\ \Delta B_{i\varepsilon}^{vd} \Leftarrow \Delta B_{i\varepsilon}^{vd} \leq \Delta N_i \\ \Delta N_i \frac{\Delta B_{i\varepsilon}^{vd}}{\Delta B_i^{vd}} \Leftarrow \Delta B_{i\varepsilon}^{vd} > \Delta N_i, \Delta N_i \geq 0, \\ \Delta N_i \frac{K_{i\varepsilon}^{vd}}{K_i^{vd}} \Leftarrow \Delta N_i < 0 \end{cases} \quad (6)$$

Общая сумма кредитов, выданных отрасли $\varepsilon \in E$ составит:

$$B_{i\varepsilon}^{vr} = B_{(i-1)\varepsilon}^{vr} + \Delta B_{i\varepsilon}^{vr}. \quad (7)$$

Кредитование физических лиц. По аналогии с депозитами физических лиц в модели фигурирует полугодовой кредит-представитель.

Потребность физических лиц в кредитах ($B_i^{LD} > 0$) зависит от общей суммы доходов населения области:

$$B_i^{LD} = f_L(W_i). \quad (8)$$

Удовлетворенная потребность населения в кредитах определяется исходя из наличной кредитной базы (после удовлетворения потребности в кредитах предприятий реального сектора экономики):

$$B_i^{Lr} = \min(B_i^{LD}, N_i'), \quad (9)$$

где N_i' – кредитная база для удовлетворения потребностей в кредитовании населения ($N_i' = N_i - \sum_{\varepsilon \in E} B_{i\varepsilon}^{vr}$).

Остаток кредитной базы после кредитования предприятий и населения (N_i''), если таковой имеет место, используется коммерческими банками для вложений в финансовый капитал:

$$N_i'' = N_i' - B_i^{Lr}. \quad (10)$$

Финансовые результаты хозяйственной деятельности. Доходы коммерческих банков обычно состоят из процентных и комиссионных доходов, результатов от торговых операций, прочих операционных и неоперационных доходов. Однако большую их часть традиционно составляют процентные доходы, поскольку именно они характеризуют результат функционирования банков как финансовых посредников, работающих за вознаграждение.

По причине большого разнообразия кредитных продуктов, которые на практике предлагаются коммерческими банками своим клиентам (кратко-, средне- и долгосрочные кредиты, овердрафты, кредитные линии, в т. ч. возобновляемые, невозобновляемые, рамочные и др.),

определение процентных доходов с помощью средних кредитных ставок может быть недостаточно корректным, поскольку многие продукты банков рассчитаны не на получение дохода в форме процентов, а на иные способы увеличения их экономических выгод и наращивания активов. Тем не менее, вследствие конкуренции можно считать так, что коммерческие банки работают с приблизительно одинаковой маржей. Исходя из этого в модели реальный процентный доход коммерческих банков считается функцией от кредитной базы.

Процентные доходы банков по выданным клиентам (предприятиям и населению) кредитам определяются как монотонно возрастающая функция от их суммы:

$$E_i = f_E(B_i^{Lr} + B_i^{vr}). \quad (11)$$

Расходы хозяйственной деятельности финансовых посредников. Как и процентные доходы, процентные расходы коммерческих банков по привлеченным средствам состоят из расходов на разнообразные депозитные продукты, но все они в действительности зависят от размера кредитной базы. Анализ имеющихся статистических данных продемонстрировал, что это зависимость монотонно возрастающая:

$$R_i = f_R(N_i). \quad (12)$$

Финансовый результат деятельности финансовых посредников определяется как разница между их общими доходами и расходами с учетом налогообложения:

$$P_i^B = \begin{cases} (E_i - R_i)(1 - t_b^p) & \Leftarrow (E_i - R_i) > 0 \\ (E_i - R_i) & \Leftarrow (E_i - R_i) < 0 \end{cases} \quad (13)$$

где t_b^p – реальная ставка налога на прибыль коммерческих банков.

ВЫВОДЫ

Разработанная модель банковских учреждений как финансовых посредников в системе сопровождения бюджетного процесса позволяет оценить перемещение капитала между экономическими субъектами, величину кредитной базы и степень удовлетворенности предприятий в заемном капитале. Реализация данной модели в среде имитационного моделирования даст возможность оценить влияние налоговых регуляторов на экономическую среду области.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеевко Л. М. Ринок фінансового капіталу: становлення, проблеми та перспективи розвитку : монографія / Л. М. Алексеевко. – К. : Максимум ; Тернопіль : Екон. думка, 2004. – 424 с.
2. Капіталізація економіки України : наук. доп. / За ред. В. М. Гейця, А. А. Гриценка. – К. : Ін-т економіки та прогнозування НАНУ, 2007. – 220 с.
3. Школьник І. О. Фінансовий ринок України : сучасний стан і стратегія розвитку : монографія / І. О. Школьник. – Суми : Мрія, УАБС НБУ, 2008. – 348 с.
4. Вожжов А. П. Процеси трансформації банківських ресурсів : монографія / А. П. Вожжов. – Севастополь : СевНТУ, 2006. – 339 с.

УДК 65.012.22

Раєвнєва О. В., Берест М. М.

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних економічних умовах одним з найбільш перспективних інструментів, що використовуються з метою удосконалення стратегічного управління на підприємстві, виступає концепція BSC (Balanced Scorecard), основу якої складає система збалансованих показників. Впровадження даної концепції на підприємстві дає можливість забезпечити конкретизацію обраної господарюючим суб'єктом стратегії та її перетворення у комплекс стратегічних заходів, реалізація яких спрямована на досягнення розробленої системи цілей. У той же час слід відзначити, що підприємства, які знаходяться у кризовому стані, мають нагальну потребу як у розробці адекватної санаційної стратегії, так і у її успішній реалізації, що надасть можливість фінансово оздоровити підприємство та забезпечити йому вектор висхідного стійкого розвитку. Таким чином, пропонується використовувати концепцію BSC в якості новітнього інструменту розробки та реалізації санаційної стратегії підприємства.

Проблемам дослідження збалансованої системи показників присвячені праці таких вчених, як Т. А. Богатирьова [1], М. Г. Браун [2], Р. С. Каплан, Д. П. Нортон [3], М. О. Кизим, А. А. Пилипенко, В. А. Зінченко [6]. Одним з найважливіших елементів збалансованої системи показників є стратегічні карти, що містять графічне уявлення причинно-наслідкових взаємозв'язків між стратегічними цілями підприємства. Побудова стратегічних карт передбачає, передусім, розробку адекватної системи цілей, що відповідають загальній спрямованості стратегії та визначеній глобальній цілі функціонування підприємства. Авторами [3] підкреслюється, що стратегічні цілі повинні бути об'єднані та узгоджені, щоб відображати стратегію підприємства в цілому.

Метою даного дослідження є розробка методики формування ієрархічної системи цілей санації підприємства, яка є основою побудови та впровадження збалансованої системи показників на підприємстві, що санується.

Адаптуючи загальну схему побудови збалансованої системи показників до особливостей розробки санаційної стратегії господарюючого суб'єкта, пропонується методику формування ієрархічної системи цілей санації представити у наступному вигляді (рис. 1).

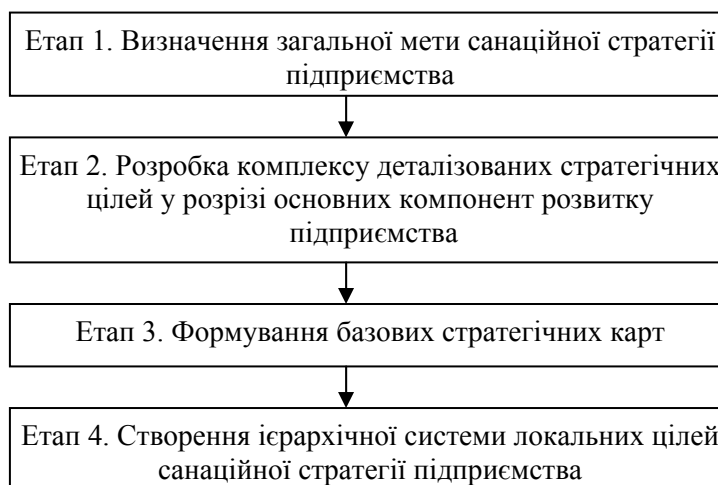


Рис. 1. Методика формування ієрархічної системи стратегічних цілей санації підприємства

Розглянемо детально зміст етапів запропонованої методики.

Метою першого етапу є визначення загальної цілі санаційної стратегії господарюючого суб'єкта. На наш погляд, зміст та спрямованість загальної цілі санації знаходяться у прямій залежності від глибини розвитку кризових явищ на підприємстві, що санується. У даний час існує велика кількість класифікацій та градацій кризи, що враховують різноманітні аспекти її проявів в діяльності господарюючих суб'єктів. Урахування особливостей санації як процедури оздоровлення підприємства, що стосується інтересів різних зацікавлених в його діяльності сторін, обумовило використання наступної класифікації розвитку кризи на підприємстві:

– криза для власників, проявляється в погіршенні фінансово-економічного стану, обумовленому зниженням прибутковості, падінням темпів зростання прибутку, що не відображається на розрахунках із кредиторами;

– криза для кредиторів, виникає тоді, коли падіння доходів приводить до нестачі коштів і характеризується частковим або несвоєчасним виконанням зобов'язань підприємства перед кредиторами;

– криза для підприємства, виникає як результат існування перших двох етапів і характеризує такий фінансовий стан, при якому зобов'язання підприємства перевищують його власні кошти, порушується фінансова стійкість підприємства, виникає реальна загроза банкрутства.

Продовжуючи логіку дослідження, пропонується відповідно до рівня розвитку кризових явищ на підприємстві виділити три типи санаційних стратегій господарюючого суб'єкта:

– стратегія відновлення ефективного функціонування, відповідає класу кризи для власників та спрямована на забезпечення відновлення стабільних темпів зростання фінансових результатів діяльності підприємства;

– стратегія відновлення платоспроможності, відповідає класу кризи для кредиторів, спрямована на забезпечення своєчасного виконання зобов'язань підприємства на основі оптимізації його грошових потоків, структури активів та зобов'язань;

– стратегія запобігання банкрутства, метою якої є недопущення ліквідації господарюючого суб'єкта через призупинення розвитку кризових явищ і створення передумов для подальшого виходу з кризи, відповідає класу кризи для підприємства.

Таким чином, відповідно до запропонованих типів санаційних стратегій сформулюємо сімейство загальних стратегічних цілей санації $P = \{P_1, \dots, P_l\}$, де $l = 1 \div 3$, а саме :

– зростання прибутковості підприємства (P_1) – для стратегії відновлення ефективного функціонування;

– забезпечення оптимального рівня ліквідності підприємства (P_2) (забезпечення своєчасного виконання зобов'язань) – для стратегії відновлення платоспроможності;

– недопущення ліквідації підприємства (P_3) – для стратегії запобігання банкрутства.

У рамках другого етапу пропонується сформулювати структуровану множину деталізованих цілей санації у розрізі основних компонент розвитку підприємства, що визначені у рамках концепції BSC, а саме – фінанси, клієнти, внутрішні бізнес-процеси, навчання та розвиток (потенціал):

$$Detail_Purpose = \{DP_{lm}\},$$

де l – загальна стратегічна ціль для відповідного типу санаційної стратегії, $l = 1 \div 3$;

m – компоненти розвитку підприємства, $m = \{finance, clients, business, potential\}$.

Дана множина сформована на базі вивчення літературних джерел з питань розробки та впровадження збалансованої системи показників [1–9] з використанням структурно-логічного аналізу.

Проведений аналіз літературних джерел [1, 4, 6, 8] та практики впровадження збалансованої системи показників у діяльність господарюючих суб'єктів [2, 3, 5, 9] дозволив сформулювати наступні множини деталізованих цілей у розрізі основних компонент розвитку підприємства (табл. 1).

Таблиця 1

Структурована множина деталізованих цілей санації підприємства

Стратегія відновлення ефективного функціонування ($l = 1$)			
P_1 – збільшити прибутковість підприємства (забезпечити стійкі темпи нарощування прибутку)			
Фінанси (f)	DP_{1f1} – підвищити можливості підприємства щодо отримання доходів	DP_{1f2} – удосконалити структуру витрат	DP_{1f3} – підвищити ефективність використання активів підприємства
Клієнти (c)	DP_{1c1} – збільшити клієнтську базу		DP_{1c2} – підвищити задоволеність існуючих клієнтів
Бізнес-процеси (b)	DP_{1b1} – удосконалити асортимент продукції	DP_{1b2} – забезпечити якість продукції	DP_{1b3} – провести реінжиніринг бізнес-процесів
Складова навчання і зростання (p)	DP_{1p1} – підвищити мотивацію співробітників	DP_{1p2} – забезпечити компетентність співробітників	DP_{1p3} – забезпечити доступ до технологічної та інформаційної інфраструктури
Стратегія відновлення платоспроможності ($l = 2$)			
P_2 – забезпечити оптимальний рівень ліквідності підприємства (забезпечити своєчасне виконання зобов'язань)			
Фінанси (f)	DP_{2f1} – оптимізувати структуру оборотних активів підприємства	DP_{2f2} – оптимізувати структуру зобов'язань підприємства	DP_{2f3} – максимізувати вхідні грошові потоки підприємства
Клієнти (c)	DP_{2c1} – диверсифікувати клієнтську базу		DP_{2c2} – підвищити задоволеність цільових клієнтів
Бізнес-процеси (b)	DP_{2b1} – оптимізувати процес здійснення операційної діяльності підприємства	DP_{2b2} – оптимізувати тривалість операційного циклу підприємства	DP_{2b3} – забезпечити підвищення ефективності збутової діяльності підприємства
Складова навчання і зростання (p)	DP_{2p1} – забезпечити розвиток стратегічних компетенцій співробітників	DP_{2p2} – створити атмосферу активності на підприємстві	DP_{2p3} – забезпечити доступ до технологічної та інформаційної інфраструктури
Стратегія запобігання банкрутства ($l = 3$)			
P_3 – недопущення ліквідації підприємства і створення передумов для подальшого виходу з кризи			
Фінанси (f)	DP_{3f1} – оптимізувати структуру капіталу підприємства	DP_{3f2} – забезпечити максимізацію вхідних та мінімізацію вихідних грошових потоків підприємства	
Клієнти (c)	DP_{3c1} – забезпечити утримання існуючих клієнтів		DP_{3c2} – вести активний пошук нових клієнтів
Бізнес-процеси (b)	DP_{3b1} – провести реструктуризацію виробничих процесів на підприємстві	DP_{3b2} – максимізувати ефективність використання операційних активів	DP_{3b3} – провести реструктуризацію виробничих витрат підприємства
Складова навчання і зростання (p)	DP_{3p1} – максимізувати ефективність діяльності робітників	DP_{3p2} – оптимізувати чисельність та структуру персоналу	DP_{3p3} – забезпечити відповідність особистих цілей стратегічній цілі підприємства

У рамках третього етапу методики відбувається побудова базових стратегічних карт для кожного з виділених типів санаційної стратегії підприємства та їх деталізованих стратегічних цілей. Стратегічні карти, у відповідності до концепції BSC, повинні графічно відображати взаємозв'язки і взаємозалежності між виділеними цілями за окремими компонентами розвитку збалансованої системи показників.

Таким чином, результатом третього етапу є розроблені три стратегічні карти, що відповідають трьом типам санаційної стратегії підприємства. базова стратегічна карта для стратегії відновлення ефективного функціонування представлена на рис. 2.

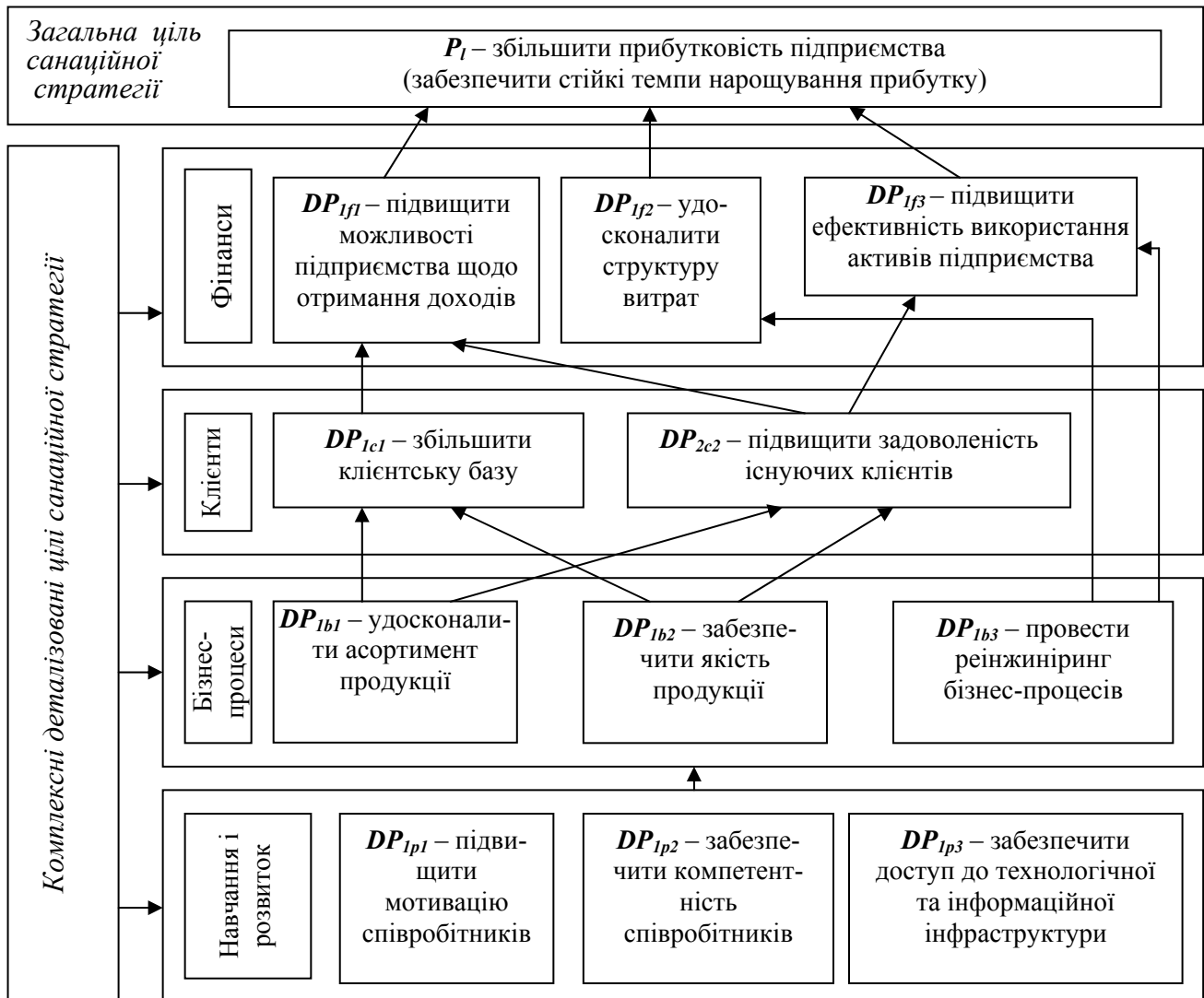


Рис. 2. Базова стратегічна карта для стратегії відновлення ефективного функціонування

Метою четвертого етапу методики є формування ієрархічної системи локальних цілей санаційної стратегії підприємства. Необхідність розробки даної системи пояснюється тим, що кожна з деталізованих цілей, представлених у базових стратегічних картах, може бути досягнута за рахунок більш конкретних та доцільних саме для досліджуваного підприємства цілей. В даному зв'язку в роботі запропонована ієрархічна система локальних цілей санації, що розкривають процес досягнення деталізованих цілей у розрізі основних компонент розвитку підприємства та згруповані згідно типів санаційної стратегії (рис. 3).

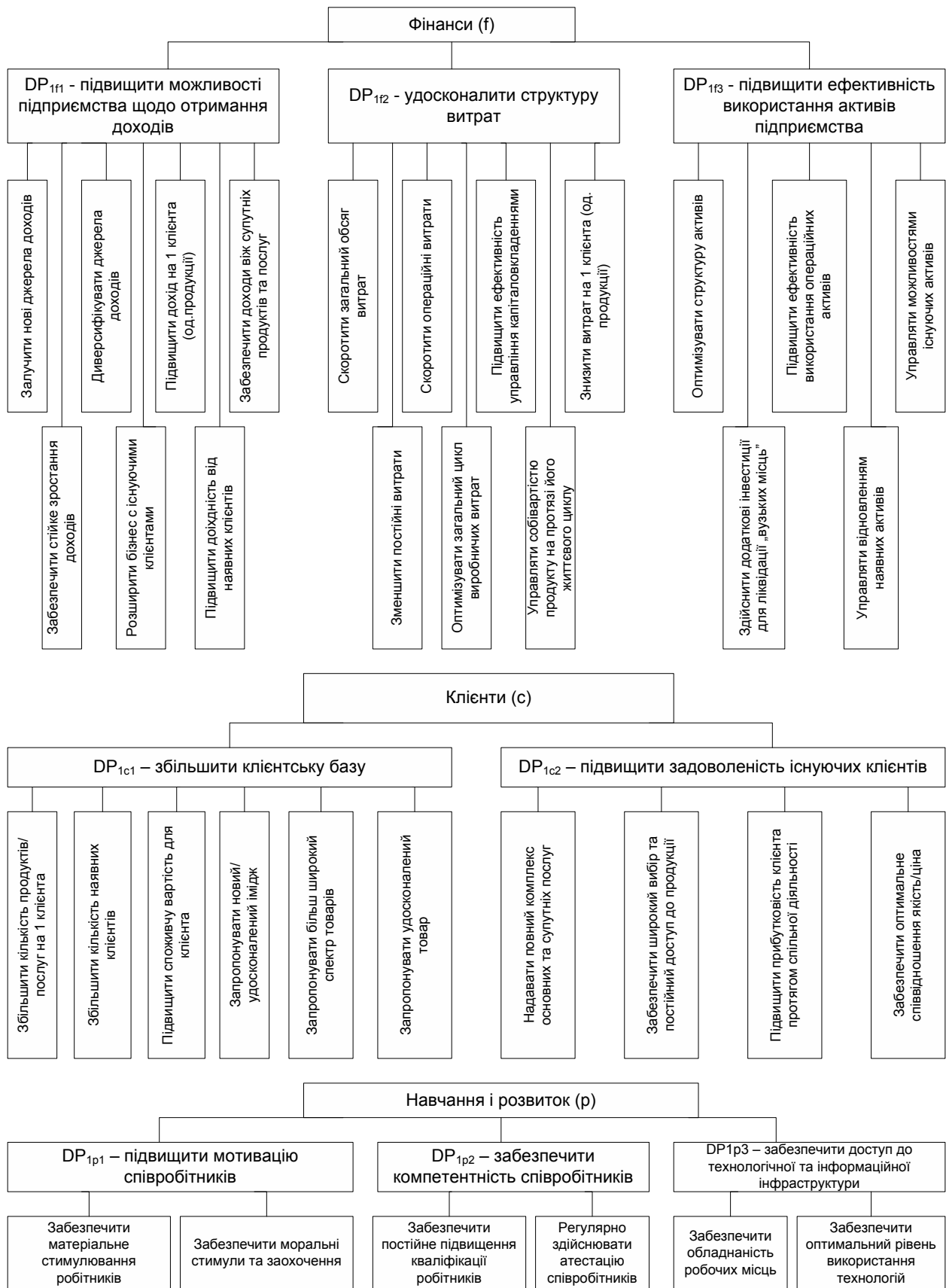


Рис. 3, лист 1. Ієрархічна система локальних цілей санації, сформована для стратегії відновлення ефективного функціонування



Рис. 3, лист 2. Ієрархічна система локальних цілей санації, сформована для стратегії відновлення ефективного функціонування

ВИСНОВКИ

Таким чином, результатом проведеного дослідження виступає сформована ієрархічна система цілей санації підприємства, що є основою формування стратегічних карт та впровадження збалансованої системи показників на підприємстві в процесі розробки та реалізації його санаційної стратегії. В свою чергу, реалізація концепції BSC на підприємстві, що санується, надасть можливість підвищити якість санаційних управлінських рішень та заходів та забезпечити їх високу ефективність.

ЛІТЕРАТУРА

1. Богатырева Т. А. Сбалансированная система показателей как система управления / Т. А. Богатырева ; [редкол. : В. И. Астахова (голов. ред.) та ін.] // Збірник праць молодих учених Народної української академії. – Х. : НУА, 2008. – С. 29–36.
2. Браун Марк Г. Сбалансированная система показателей : на маршруте внедрения / Марк Грэм Браун ; пер с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 226 с.
3. Внедрение сбалансированной системы показателей / Horvath & Partners ; пер с нем. – [3-е изд.]. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 478 с.
4. Каплан Роберт С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. ; пер с англ. – [2-е изд., испр. и доп.]. – М. : ЗАО «Олимп - Бизнес», 2003. – 320 с. : ил.
5. Каплан Роберт С. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты / Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. ; пер с англ. – М. : ЗАО «Олимп - Бизнес», 2005. – 512 с. : ил.
6. Кизим М. О. Збалансована система показників : монографія / М. О. Кизим, А. А. Пилипенко, В. А. Зінченко. – Х. : ІНЖЕК, 2007. – 192 с.
7. Нивен Пол Р. Сбалансированная система показателей : шаг за шагом : максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов / Пол Р. Нивен ; пер. с англ. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2004. – 328 с.
8. Нивен Пол Р. Диагностика збалансованої системи показників : підтримуючи максимальну ефективність / Нивен Пол Р. ; пер. з англ. ; за наук. ред. М. Горського. – Дніпропетровськ : Баланс Бізнес Букс, 2006. – 256 с.
9. Шеханина А. Формирование системы сбалансированных показателей для ЗАО «Харьковская бисквитная фабрика» / А. Шеханина ; [редкол. : В. И. Астахова (голов. ред.) та ін.] // Збірник праць молодих учених Народної української академії. – Х. : НУА, 2008. – С. 228–234.

УДК 658.7

Расвнєва О. В., Горохова О. І.

ЛОГІСТИЧНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПРОМИСЛОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

В умовах постійного ускладнення взаємозв'язків з навколишнім середовищем, виникає необхідність точно реагувати на ці зміни. Окрім прискорення змін не менш важливою стороною сучасної підприємницької діяльності є ускладнення відносин, підвищення взаємозалежності з людьми, що оточують нас, а в бізнес-діяльності – з партнерами: постачальниками і клієнтами. З урахуванням безперервності змін, що відбуваються, слід говорити про узгодження безперервного потоку дій. Вивчення логістики, яка розглядає потоки змін і прагне до їх регулювання на всьому їх протязі, – від закупівлі ресурсів для бізнес-діяльності до споживання виробленої продукції її покупцями є актуальним в сучасних умовах ринку.

Дослідженням логістичних потоків і можливостей ефективного управління ними в різний час займалися такі учені, як: Д. Бауерсокс, А. Н. Родніков, Д. Клосс, М. Крістофер, Б. Міротіна, С. Нагловський, Б. Анікін, Р. Родіонов, О. Тяпухіна, І. Бланк, Є. Крикавський, М. Леп, В. Ніколайчук, М. Окландер, В. Омельченко, Г. Плохут, М. Чумаченко, І. Швець, А. Гаджинський [2], М. Н. Григор'єв [3], А. Н. Родніков [7], О. Бутріна, В. Корнєєв, О. Лактіонова, Р. Ларінова, І. Сіренко, Л. Федулова, Л. Шемаєва та ін.

Метою статті є теоретичний аналіз і узагальнення існуючих логістичних концепцій.

Досліджуючи етимологію терміну «логістика» треба відмітити, що він походить від грецького слова «logos» – розум, думка, слово. Від цього ж кореня походить і слово «логіка» – наука про властивості і методи мислення. Логістика стала розвитком цієї науки стосовно практичної діяльності. Вона як наука і інструмент бізнесу почала формуватися на початку 1950-х рр. у США. Еволюція логістики тісно пов'язана з історією і еволюцією ринкових відносин в індустріально розвинених країнах, причому сам цей термін в бізнесі почав повсюдно застосовуватися в світі лише з кінця 1970-х років.

У генезисі логістики ХХ ст. можна виділити декілька історичних етапів [6].

1 етап – з 1920-х до початку 1950-х років – період фрагментаризації, коли ідея логістики як інтегрального інструменту зниження загальних витрат і управління матеріальними потоками в бізнесі не була затребувана, хоча окремі логістичні функції були важливі з погляду зниження витрат у виробництві, транспортуванні, складуванні і тому подібне.

2 етап – з середини 1950-х по 1970-і роки – період становлення (концептуалізації) логістики. Він характеризувався швидким розвитком її теорії і практики. Філософія маркетингу широко розповсюдилася в західних організаціях бізнесу. У цей період логістика існувала в основному як образ мислення. У практичній області відбувалася лише часткова оптимізація розподілу продукції, оскільки на ринку відбулися якісні зміни. Проте повніше розповсюдження логістики було неможливим із-за недостатнього розвитку інфраструктурної бази матеріальних і інформаційних потоків, адекватних організаційних форм, відповідного господарського механізму. За бурхливим економічним зростанням після другої світової війни до середини 1960-х років спостерігався помітний спад виробництва і скорочення довготривалого прибутку виробників, що підсилило дію чинника витрат виробників продукції. Це змусило шукати нові шляхи підвищення продуктивності праці, зниження витрат у виробництві і дистрибуції. Формування та розвиток нових логістичних концепцій надали їм таку можливість. Так, найбільш популярною в кінці 1960-х років на Заході була концепція бізнес-логістики, основний зміст якої міститься в наступному: «Логістика – це менеджмент всіх видів діяльності, які сприяють руху та координації попиту і пропозиції на товари у визначеному місці і в певний час».

3 етап – початок 70–80 роки ХХ століття – період формування методологічних засад та розробки теоретичних передумов бізнес-логістики. У цей час були сформовані фундаментальні принципи бізнес-логістики, і деякі західні підприємства почали їх успішно застосовувати на практиці. Проте, для більшості підприємств, зацікавлених в підвищенні прибутку, логістичний підхід до контролю і зменшення витрат ще не став очевидним. Для цього етапу розвитку логістики стала характерною оптимізація у сфері оборення. Було встановлено, що оптимізації окремих складових діяльності підприємства явно недостатньо, тому що будь-яка зміна витрат в одному з видів діяльності (транспортування, виробництво, складування) неодмінно спричиняє вплив на пов'язані з нею процеси. Саме на початку цього етапу в наукових розробках і господарській практиці в області координації складування і транспортного обслуговування замість терміну «управління фізичним розподілом продукції» почали використовувати термін «логістика». У цей період інтеграційна основа логістики розширилася і почала охоплювати виробничий процес.

4 етап – з 1980-х до середини 1990-х років – спостерігається стрімкий розвиток маркетингової і інтегральної концепції логістики в індустріальних країнах Заходу. Дійсно, за цей період теорія і практика логістики зробили крок далеко вперед, набагато перевершивши рівень, досягнутий в попередні десятиліття. Визначальною ідеєю розвитку логістики в цей час була максимальна інтеграція логістичних функцій підприємств та їх логістичних партнерів. На міжнародній арені логістична діяльність стала більш комплексною, а такі проблеми, як розміщення виробництва і центрів дистрибуції, вибір видів транспорту, типів сервісу, методів управління запасами потребували нових навиків. З початку 1990-х років почали активно розроблятися і впроваджуватися міжнародні програми і проекти, в яких логістиці відводилася провідна роль.

Таким чином, еволюція логістики доводить, що вона стає одним з найважливіших стратегічних інструментів в конкурентній боротьбі для багатьох організацій бізнесу, а ті підприємства, які використовували концепції інтегрованої логістики, як правило, зміцнили свої позиції на ринку.

Логістика вивчає закони реального економічного життя, закономірність взаємопроникнення явищ і перманентність їх змін. Тому логістика повинна охопити весь комплекс взаємозв'язаних явищ, з тим щоб за допомогою різних математичних методів оптимізувати системоформуючі бізнес-процеси підприємства, а отже, забезпечити підвищення його прибутковості.

Таким чином, логістику розглядають як науковий напрямок, метою якого є розробка методів та організаційних форм управління потоковими процесами для максимального задоволення попиту на продукції (товар, послугу, інформацію тощо) і доведення її споживача у певний термін часу з мінімальними витратами. Новизна логістичного підходу в управлінні ресурсами підприємства (організації) міститься у зміні пріоритетів господарчої діяльності, тобто головним стає не продукт, а процес у вигляді потоку, а управління потоковими процесами, їх перетворення та оптимізація виступають новою формою сучасного управління підприємством. На сьогоднішній день логістика відокремилася у спеціальну дисципліну, що тісно пов'язана з математикою, кібернетикою, статистикою та іншими економічними науками.

Аналіз літературних джерел [2, 3, 5, 7] дозволив зробити висновок про відсутність єдиного трактування терміну «логістика».

Гаджинський А. під логістикою розуміє процес оптимального (за критерієм мінімізації витрат) управління потоком матеріальних ресурсів, що переміщуються по логістичному ланцюжку і знаходяться у вигляді запасів на робочих місцях, і зв'язаній з ними інформації від деякої крапки в логістичному ланцюжку (точки зародження) до наступної (точки споживання)

для цілей повного задоволення вимог споживачів з максимально досяжним рівнем сервісу [2]. Анікін Б. розуміє що логістика – це рівень культури використання знань про природу і суспільство, що дозволяє не тільки приймати й здійснювати системні рішення, але і виховує системне уявлення, на базі якого можлива гармонізація діяльності людей у великих організаціях [5]. Д. Уотерс трактує логістику як функцію, що відповідає за матеріальний потік, який йде від постачальників в організацію, проходить через всі операції організації і потім йде до споживачів. Фахівці Інституту логістики і практики дають таке визначення: «Логістика – це залежне від часу місцеположення ресурсів, або стратегічне управління всім ланцюгом поставчань» [3]. В. Ніколайчук відзначає, що логістика як наука знаходиться на стику безлічі наук, в якій широко використовується вся сукупність методів, теорій і видів аналізу, що розроблені і застосовуються для вирішення загальних або локальних завдань в сферах виробництва і звернення. М. Окландер вважає, що логістика повинна розглядатися як образ мислення, концепція, методологія і може бути використана при вирішенні різних проблем підприємства, інтегрована функція мікроекономічних систем [8].

Узагальнення сутності наведених понять дозволяє зробити висновок, що логістику можна розглядати як у широкому, так і у вузькому сенсі відповідно до завдань наукового дослідження. У вузькому сенсі найбільш розгорнене визначення логістики надається в спеціалізованому термінологічному словнику: «Логістика – наука про планування, контроль і управління транспортуванням, складуванням і іншими матеріальними і нематеріальними операціями, що здійснюються в процесі доведення сировини і матеріалів до виробничого підприємства, внутрізаводської переробки сировини, матеріалів і напівфабрикатів, доведення готової продукції до споживача відповідно до інтересів і вимог останнього, а також передачі, зберігання і обробки відповідної інформації» [7]. Це визначення не тільки вказує на функціональну сферу логістики, але розкриває її змістовну сторону.

Але на сьогодні, коли логістика знаходить широке використання не тільки у промисловості, але й у торгівлі, сфері послуг, банківській та страховій справі, комунальному господарстві, туризмі та т. ін., все більша кількість дослідників трактує логістику у широкому сенсі як методологію оптимізації економічних та управлінських процесів. За цих умов предметом вивчення логістики є оптимізація матеріальних, фінансових, інформаційних та інших потоків, що супроводжують діяльність господарюючого суб'єкту.

Різноманітність предметів дослідження логістики є передумовою існування різних її областей. Так, на рис. 1 наведено класифікацію функціональних областей логістики.

Трансформація ринкових відносин в Україні призвела до зменшення обсягів виробництва, зростання цін, зниження інвестицій в реальний сектор економіки. В зв'язку з цим гостро встало питання про пошук нових можливостей підвищення ефективності роботи господарюючих суб'єктів, що послужило поштовхом для появи і використання в управлінні економічними процесами логістичних моделей і методів. Логістика це наука про поточкові процеси, що означає можливість її застосування як на внутрішньогосподарчому, так і на макроекономічному рівнях. Побудова логістичних систем дозволяє мінімізувати витрати у виробництві і оберненні для заданого рівня якості обслуговування споживачів і тим самим отримати оптимальні управлінські рішення для формування конкурентних переваг підприємства. Особливо це важливо для підприємств та організацій сьогодні, коли економіка України знаходиться у кризовому становищі.

Існує два основні способи досягнення конкурентних переваг підприємства: зниження витрат і підвищення якості товарів, що поставляються, та послуг, що надаються. Кожна організація, обираючи той або інший спосіб підвищення конкурентоспроможності для формування своєї маркетингової політики, визначає стратегію розвитку та логістичну концепцію на

певний період своєї життєдіяльності. Під концепцією розуміється система поглядів, певне розуміння явищ, процесів. Тоді логістичною концепцією можна вважати систему поглядів на підвищення ефективності функціонування підприємств на основі оптимізації функціональних і інформаційних процесів і застосування принципу системного підходу. Погоджуючись з наведеним визначенням, все ж таки відмітимо, що логістична концепція покликана сформулювати чіткі цілі, завдання і дії, направлені на їх реалізацію, як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі. По суті, вона мало чим відрізняється від стратегії підприємства, яка також є системою орієнтирів довгострокового розвитку організації. Таким чином, можна говорити про те, що логістична концепція є системою стратегічних цілей, що формують стратегічну модель розвитку підприємства на основі системного підходу.

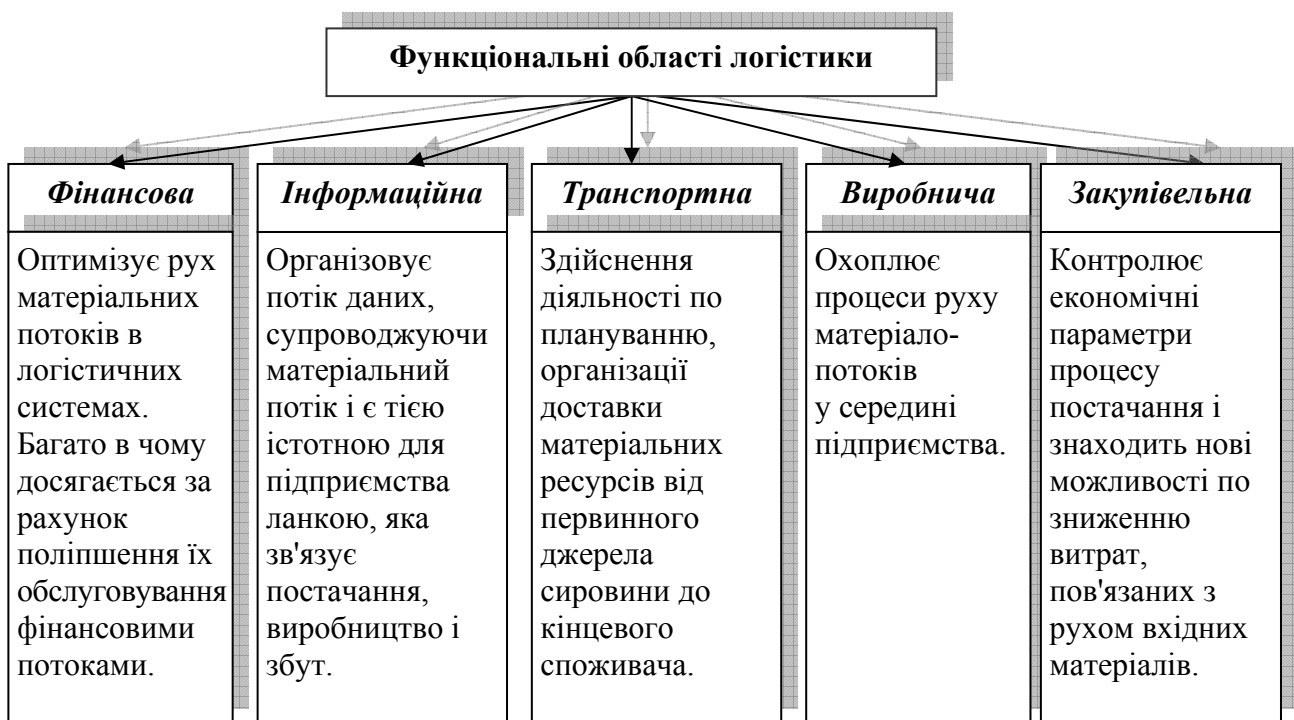


Рис. 1. Схема функціональної області логістики

До основних логістичних концепцій, які успішно застосовуються на практиці, можна віднести [5]:

1. Концепцію TQM (Total Quality Management). Головна ідея концепції TQM полягає у тому, що крім управління якістю продукції, необхідно працювати і над якістю організації в цілому, включаючи роботу персоналу. Постійне удосконалення трьох складових – продукції, організації, персоналу – дозволяє досягти швидшого і ефективнішого розвитку. Якість визначається досягненням задоволеності клієнтів, поліпшенням фінансових результатів і зростанням задоволеності службовців своєю роботою на підприємстві. Завдяки концепції TQM можна розвивати успіх підприємства по наступних напрямках: всебічний облік споживчих вимог, залучення нових споживачів, зниження витрат за рахунок зменшення витрат та підвищення прибутковості.

2. Концепцію RP (Requirements/resource planning). Необхідні умови реалізації концепції «планування потреб / ресурсів»: використання ефективних математичних методів прогнозування, планування, організації виробничих процесів; наявність засобів обчислювальної техніки, що дозволяє автоматизувати вирішення оптимізаційних завдань, планування і управління виробництвом, оперативне управління технологічними процесами.

Суть цієї концепції полягає в розрахунку потреб всіх видів матеріалів, сировини, що комплектують, деталей, необхідних для виробництва кожного продукту з основного графіка в необхідному об'ємі, і подачі відповідних замовлень на постачання.

3. Концепцію JT (Just-in-Time). Найбільш широко поширеною логістичною концепцією є концепція «точно в термін» (just-in-time, JT). Основна ідея концепції JT полягає в наступному: якщо виробничий розклад заданий, то можна так організувати рух матеріальних потоків, що всі матеріали, компоненти і напівфабрикати поступатимуть у необхідній кількості, в потрібне місце і точно до призначеного терміну для виробництва або збірки готової продукції. Концепція JT – це сучасна концепція побудови логістичної системи у виробництві, постачанні і дистрибуції, заснована на синхронізації процесів доставки матеріальних ресурсів і готової продукції в необхідних кількостях на той час, коли ланки логістичної системи їх потребують, з метою мінімізації витрат, пов'язаних із створенням запасів. Дана концепція послужила основою для подальшого впровадження інших логістичних концепцій.

4. Концепцію QR (Quick Response). Концепція «швидкого реагування» (quick response, QR) представляє логістичну координацію між роздрібними торговцями і оптовиками з метою поліпшення просування готової продукції в їх розподільних мережах у відповідь на передбачувані зміни попиту. Реалізація цієї концепції здійснюється шляхом моніторингу продажів в роздрібній торгівлі і передачі оптовикам інформації про об'єм продажів по специфікованій номенклатурі і асортименту і від оптовиків - виробникам готової продукції. Застосування концепції «швидкого реагування» дозволяє зменшити запаси готової продукції до необхідного рівня, але не нижче за величину, здатну швидко задовольнити споживчий попит, і в той же час значний підвищити обіговість запасів.

ВИСНОВКИ

Вибір тієї чи іншої логістичної концепції є індивідуальним для окремого підприємства чи організації та зумовлений наявністю потенційних й реальних ресурсів і спроможностей, обраною системою управління та системою взаємозв'язків із зовнішнім оточенням.

Таким чином, логістику доцільно розглядати як науковий напрям, метою якого є розробка методів і організаційних форм управління потоковими процесами для максимального задоволення попиту на продукцію і доведення її до споживача в обумовлений термін з мінімальними витратами. В результаті застосування логістичного підходу до управління підприємства добиваються раціональнішого процесу руху ресурсів, що є суттєвим джерелом підвищення їх конкурентоспроможності та нагальним питанням менеджменту для українських підприємств.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бажин И. И. *Логистика : компакт-учебник* / И. И. Бажин. – Харьков : Консум, 2003. – С. 58–155.
2. Гаджинський А. М. *Логистика : підручник для вищих і середніх спеціальних учбових закладів* / А. М. Гаджинський. – [5-е вид., перераб. і доп.]. – М. : Маркетинг, 2002. – С. 75–80.
3. Григорьев М. Н. *Управление запасами в логистике : методы, модели, информационные технологии : учеб. пособие* / М. Н. Григорьев, А. П. Долгов, С. А. Уваров. – СПб : Бизнес-пресса, 2006. – С. 18–20.
5. *Логистика : учебник* / Под ред. Б. А. Аникина. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ИНФРА – М, 2004. – 30 с.
6. *Основы логистики : учеб. пособие* / Под ред. Л. Б. Сиротина, В. И. Сергеева. – М. : ИНФРА – М, 2000. – С. 15–40.
7. Родников А. Н. *Логистика : терминологический словарь* / А. Н. Родников. – М. : Экономика, 1995. – 86 с.
8. Тридед А.Н. *Логистика : учебное пособие для самостоятельного изучения* / А. Н. Тридед, К. Н. Таньков. – Х. : ИНЖЭК, 2006. – С. 14–18.

УДК 338.24

Райко Д. В.

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні умови функціонування суб'єктів ринкових відносин потребують всебічного та постійного аналізу діяльності конкурентів, аналізу власного потенціалу та оцінки ефективності його використання, визначення положення суб'єкту на ринку товарів та послуг відносно конкурентів для можливості існувати в нестійкому конкурентному середовищі. Оцінка стану суб'єкту в свою чергу дає можливість максимально удосконалити діяльність та винайти приховані потенційні можливості суб'єкту. Однак, незважаючи на неодноразовий розгляд та вивчення методик оцінки конкурентоспроможності, та наявності значної кількості як окремих публікацій так і фундаментальних досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців [1–4] сьогодні не розроблено уніфікованого підходу до оцінки конкурентоспроможності будь-якого суб'єкту ринкових відносин чи взагалі як економічної категорії, що обумовлює інтерес до продовження вивчення цієї проблематики. Це насамперед обумовлено відсутністю однозначності в методичних підходах до визначення категорії конкурентоспроможності, її складною природою та різноманітністю підходів до оцінки.

Метою статті є удосконалення методологічного підходу щодо оцінки конкурентоспроможності підприємства.

Базуючись на літературному обзорі, можна зробити наступні висновки: конкурентоспроможність багаторівнева економічна категорія; це поняття має властивість універсальності і поширюється як на об'єкти ринкових відносин (товар, послуга), так і на суб'єкт (організація, галузь, країна в цілому); конкурентоспроможність об'єктів та суб'єктів господарювання знаходиться в динамічному та нестійкому стані у зв'язку з мінливим конкурентним середовищем. Враховуючи позитивні риси визначень та виявлені недоліки наведемо своє визначення конкурентоспроможності, відмінністю якого є те, що це не спроможність до конкуренції, як наполягають більшість дослідників. Конкурентоспроможність підприємства – стан суб'єкта господарювання, який дозволяє задовольняти певні інтереси власників, персоналу, споживачів, партнерів, у тому числі й держави більш привабливими засобами або за більш привабливими (ефективними) умовами порівняно з іншими суб'єктами ринку (рис. 1).

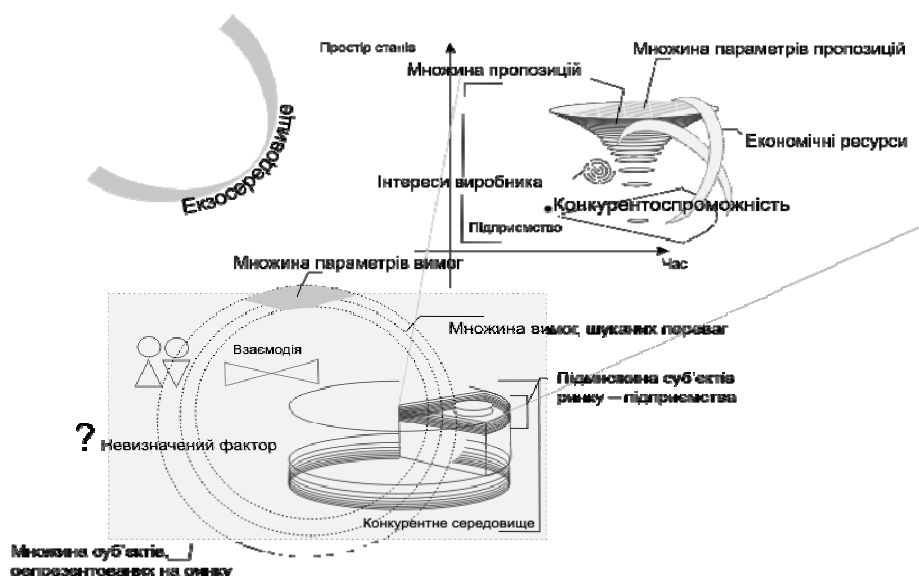


Рис. 1. Конкурентоспроможність як стан суб'єкта ринку

Розглядаючи систему в площині «простір станів – час», конкурентоспроможність як стан суб'єкта ринку можна описати таким виразом:

$$K_{(t)} = \langle H \cap N, r \cap p, M, R, Y, Q \rangle, \quad (1)$$

де перетин множин H та N – це можливість задовольнити суб'єкти ринку результатами функціонування T_i ;

перетин множин r та p – можливість підприємства T_i не тільки запропонувати наявність шуканого товару (послуги, вигоди), але й задовольнити бажані параметри вимог суб'єкта;

M – вигідні умови взаємодії із суб'єктами ринку;

R – економічні ресурси, що забезпечують функціонування суб'єкту ринку (внутрішнє середовище);

Y – екзосередовище (зовнішнє середовище: загальні показники ринку, макро- та мезо-показники);

Q – невизначений фактор.

Визначення конкурентоспроможності за двома напрямками – зовнішнього та внутрішнього (ресурсного) середовища – є, на наш погляд, актуальним, бо саме завдяки такому підходу ми маємо можливість дослідити докорінно процес появи стану конкурентоспроможності в ринковому середовищі в той чи інший момент часу. Окрім цього, даний підхід має практичну цінність, оскільки при дослідженні показників зовнішнього середовища може бути отримана як кількісна характеристика конкурентоспроможності – оцінка ресурсної складової, так і якісна характеристика. У цілому конкурентоспроможність підприємства можна визначати як результат множення всіх інтегральних показників (нормованих) на відповідні коефіцієнти значущості.

Всю множину методів визначення рівня конкурентоспроможності можна об'єднати в наступні групи: матричні методи, інтегральний метод, методи засновані на аналізі порівняльних переваг, методи, засновані на порівнянні з еталоном, методи оцінки конкурентоспроможності за ринковою часткою, методи, засновані на теорії рівноваги фірми і галузі, методи, засновані на теорії якості товару (зокрема на теорії маркетингу), методи, засновані на теорії ефективної конкуренції, метод визначення позиції в конкуренції за стратегічним потенціалом підприємства, метод, заснований на теорії мультиплікатора.

Продовжуючи аналізувати роботи науковців щодо конкурентоспроможності підприємства [3, 5–8], зазначимо що наряду з широким та одностайним підходом до визначення рівня конкурентоспроможності товару, дотепер не існує розробленої методики оцінки рівня конкурентоспроможності підприємства, що дозволяє чітко й оперативно визначати конкурентні позиції одного підприємства на товарному ринку в порівнянні з іншими. Це, передусім, обумовлено відсутністю єдиної термінології конкурентоспроможності, прийнятного набору показників, що може бути покладений в основу методики визначення конкурентоспроможності підприємства зовнішнього середовища:

– ряд вчених – економістів виділяють фактори внутрішнього та зовнішнього середовища. [9–11] При чому до першого відносять ресурси підприємства, конкурентоспроможність продукції, стратегічний менеджмент та адаптаційні можливості підприємства; до складу зовнішніх факторів впливу – фінансовий, економічний, соціально-культурний, природно-екологічний, інноваційний;

– зовнішнє середовище за ступенем масштабності впливу факторів поділяють на макро та мікросередовище [9, 12, 13]. До факторів макросередовища відносять фінансові, економічні, політико-правові, природно-екологічні, соціально-культурні. Під факторами мікросередовища розуміють конкурентне середовище, партнерів, постачальників, споживачів, трудові ресурси, товари-замінники, інновації, інформаційні фактори;

– найбільш питому вагу в загальній кількості виділених факторів мають фактори конкурентоспроможності продукції, ресурси підприємства, канали розподілу, адаптаційні можливості, імідж, ефективна виробничо-господарська діяльність підприємства, ступінь задоволення споживача. При чому, частина авторів розглядає конкурентоспроможність в двофакторному напрямку – ефективна виробничо-господарська діяльність підприємства – ступінь задоволення споживача [3, 12–14];

– відмінним та інноваційний слід вважати розуміння показника вартості компанії як основного показника конкурентоспроможності [13]. Захаров А. Н., Зоркин А. А. пов'язують це з тим, що вартість компанії інтегрує в собі показники, що відбивають внутрішню ситуацію фірми і її зовнішнє оточення, і тим самим дозволяє зіставляти результати діяльності різних економічних суб'єктів. Крім того, використання показника вартості як головного фактора конкурентоспроможності компанії, на їх думку, пояснює також і зміну сутності компанії;

– недостатньо опрацьованими є природо-екологічні, інституційні фактори, бар'єри входу / виходу на ринок як вузькі питання, що потребують окремих досліджень та практична методика оцінки факторів зовнішнього середовища взагалі.

Підводячи підсумок проведеного аналізу поглядів науковців щодо детермінант конкурентоспроможності зазначимо, що, незважаючи на постійне вдосконалення понятійного апарату та вивчення факторів впливу на конкурентоспроможність, методика визначення рівня конкурентоспроможності залишається неповною або нерепрезентативною.

Опираючись на сучасну маркетингову концепцію організації діяльності підприємства, погоджуємось з тим, що слід враховувати не тільки внутрішні фактори конкурентоспроможності, а й динаміку реагування підприємства на змінні умови ринку, споживацької переваги, управління взаємодіями виробничої системи і зовнішнього середовища, процесів адаптації підприємства, а також створення та утримання конкурентних переваг в насиченому ринковому середовищі, тому пропонується здійснювати оцінку конкурентоспроможності за двома напрямками – внутрішні та зовнішні фактори конкурентоспроможності підприємства. Тоді рівень конкурентоспроможності визначатиметься як сума множення інтегральних показників (внутрішніх та зовнішніх) на відповідні коефіцієнти значущості:

$$K = \sum_{i=1}^n a_i \cdot K_i, \quad (2)$$

де $i = 1, 2 \dots n$ – кількість оцінюваних показників конкурентоспроможності підприємства;

a_i – коефіцієнт i -го показника конкурентоспроможності;

K_i – інтегральний показник конкурентоспроможності.

Використання показників зовнішнього середовища підприємства з маркетингової точки зору надає змогу визначити конкурентоспроможність більш точно та з'ясувати яким чином зовнішнє середовище впливає на появу й підтримання конкурентної переваги підприємства. В якості показників конкурентоспроможності зовнішнього середовища пропонується розглядати систему показників за двома напрямками: загальні щодо ринку та макро- і мезосередовище бізнесу.

До загальних показників щодо ринку відносимо наступні: ємність ринку; рівень концентрації ринку; рівень диверсифікації конкурентних підприємств на цільовому ринку; рівень вхідного бар'єру; купівельна спроможність суб'єктів ринку.

До показників макро- і мезосередовища відносимо наступні: політичний; інституційний щодо розвиненості ринкової інфраструктури та податкового тягаря; соціокультурний, включаючи демографічні характеристики; економічний щодо загальноекономічної ситуації за макро- і мезоекономічними показниками доходів на душу населення, темпів приросту

обсягів продукції, інфляції, безробіття; екологічний щодо шкідливих викидів, забруднення атмосфери та радіаційного фону. Всі показники доцільно об'єднати в інтегральний, який розподілити якісними рівнями: низький середній, високий за методом експертного опитування.

В загальному випадку вплив показників цих двох груп показників загальних щодо ринку та макро- і мезосередовища бізнесу на стан підприємства можна представити як інтегральну конкурентоспроможність підприємства у вигляді функції за трьома перемінними:

$$K = K(\{Kg_i, i = 1 \dots Ng\}, \{W_k, k = 1 \dots N\}, \{Km_j, j = 1 \dots Nm\}), \quad (3)$$

де K – показник інтегральної конкурентоспроможності підприємства;

Kg_i, Km_j – рівні конкурентоспроможності підприємства під впливом загальних щодо ринку та макро- і мезосередовища бізнесу показників відповідно;

Ng, Nm – кількість загальних ринкових та макро- і мезофакторів середовища бізнесу;

N – загальна кількість факторів, що впливають на конкурентоспроможність підприємства;

W_k – вагові коефіцієнти загальною кількістю N .

В якості показників конкурентоспроможності внутрішнього середовища підприємства, на наш погляд, доцільно обрати наступні: фінансові ресурси, основні фонди, технологія, трудові ресурси, інформаційно-інноваційні ресурси, управлінська діяльність та конкурентоспроможність продукції.

Оскільки конкуренція підприємств на ринку все більш приймає характер конкуренції самої продукції, то визначення властивостей продукції продовжує набувати значної уваги. Виконаний аналіз літературних джерел доводить, що питання визначення рівня конкурентоспроможності продукції є досить розробленим та в порівнянні з визначенням конкурентоспроможності підприємства більш односпайним. Хоча слід відмітити, що визначення параметрів оцінки також залежить від цілей та постановки завдань дослідження [15–18]: найчастіше конкурентоспроможність продукції визначається за технологічними, техніко-експлуатаційними та економічними параметрами; ряд авторів вважає, що товар буде настільки конкурентоспроможний, наскільки ефективно та гнучко працює маркетинговий відділ, тобто за рахунок налагодженої збутової діяльності, просування товару, ціннісно-якісної вигоди; з виходом українських виробників на міжнародні ринки з'явилась необхідність виготовляти продукцію, що відповідає міжнародним стандартам; найбільш обґрунтованим набором показників конкурентоспроможності при проведенні стратегічного аналізу та маркетингового дослідження є ціна, витрати на експлуатацію або споживання, сервіс, реклама, імідж, авторитет; в якості підсумкового показника конкурентоспроможності приймають частку ринку, що займає продукція з характерними показниками; одним із найпоширеніших на практиці підходів є використання двох критеріїв: корисний ефект від споживання продукції, тобто можливість задовольняти потребу споживача, та її ціну споживання.

В свою чергу, пропонується визначити конкурентоспроможність продукції за наступною системою показників якості та економічні. Показники якості включають: функціональні властивості, соціальне призначення, ергономічні, естетичні, екологічні, гігієнічні властивості. Економічні показники характеризують ефективність споживання, тобто відношення корисного ефекту до повних витрат на споживання, корисний ефект можна визначити як очікувану економію або збільшення випуску продукції у споживача в процесі використання нової продукції: функціональні властивості, соціальне призначення, ергономічні властивості, естетичні властивості, екологічні властивості, гігієнічні властивості.

На рис. 2 запропонована модель поетапного визначення рівня конкурентоспроможності за визначеними напрямками (зовнішнім та внутрішнім) оцінки конкурентоспроможності підприємства.

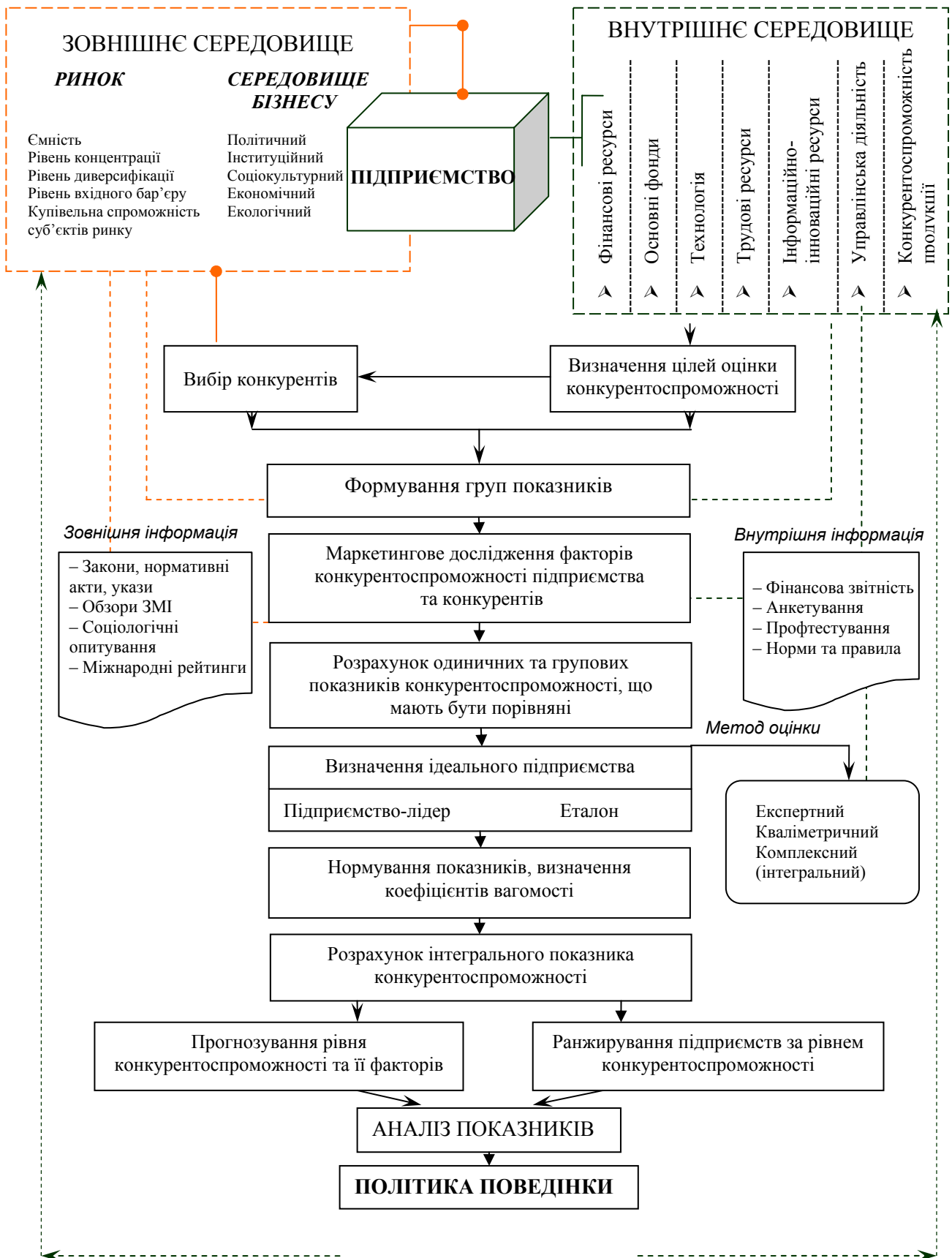


Рис. 2. Модель поетапного визначення рівня конкурентоспроможності

ВИСНОВКИ

Вивчення й аналіз даних наукових джерел щодо змісту поняття конкурентоспроможності дали змогу визначити, що найвідповіднішим для подальшого дослідження є таке: конкурентоспроможність – це стан суб'єкта господарювання.

Методологічний підхід до оцінки конкурентоспроможності підприємства запропоновано вперше, тому характеризується науковою новизною. Конкурентоспроможність визначається за двома напрямками: зовнішнього та внутрішнього середовища. Наведено власну систему показників зовнішнього середовища за двома напрямками: загальні щодо ринку; макро- і мезосередовища бізнесу та внутрішнього середовища: фінансові ресурси, основні фонди, технологія, трудові та інформаційні ресурси, управлінська діяльність, конкурентоспроможність продукції. Конкурентоспроможність продукції визначається за системою показників: якості та економічності. Ці розрахунки варто оцінювати за допомогою методів прогнозування. В цілому конкурентоспроможність підприємства можна визначати як результат множення всіх інтегральних показників (нормованих) на відповідні коефіцієнти значущості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Воронкова А. Э. *Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия : диагностика и организация* / А. Э. Воронкова. – Луганск : Восточно-украинский нац. ун-т, 2000. – 315 с.
2. Портер М. *Стратегія конкуренції* / М. Портер ; пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський. – К. : Основи, 1998. – 390 с.
3. Долинская М. Г. *Маркетинг и конкурентоспособность промышленной продукции* / М. Г. Долинская, И. А. Соловьев. – М. : 1991. – 128 с.
4. Азоев Г. Л. *Конкурентные преимущества фирмы* / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. – М. : НОВОСТИ, 2000. – 256 с.
5. Фатхутдинов Р. А. *Конкурентоспособность : экономика, стратегия, управление* / Р. А. Фатхутдинов. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 312 с.
6. Ламбен Ж.-Ж. *Менеджмент, ориентированный на рынок : пер. с англ.* / Ж.-Ж. Ламбен ; под ред. В. Б. Колчанова. – СПб. : Питер, 2004. – 800 с.
7. Котлер Ф. *Основы маркетинга : пер. с англ.* / Филипп Котлер, Гари Армстронг, Джон Сондерс, Вероника Вонг. – [2-е европ. изд.]. – М. ; СПб. ; К. : Вильямс, 2003. – 944 с.
8. *Конкурентоспособность предприятия : оценка, диагностика, стратегия : науч. изд.* / Ю. Б. Иванов, А. М. Тищенко, Н. А. Дробитько, О. С. Абрамова. – Х. : ХНЭУ, 2004. – 256 с.
9. Фатхутдинов Р. А. *Конкурентоспособность организации в условиях кризиса : экономика, маркетинг, менеджмент* / Р. А. Фатхутдинов. – М., 2002. – 892 с.
10. Коротков Э. М. *Конкурентные позиции бизнеса : монография* / Э. М. Коротков, Ю. Т. Шестопал, В. Д. Дорофеев. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 261 с.
11. Бабушкина Е. А. *Управление эффективностью компании* / Е. А. Бабушкина // *Корпоративный менеджмент*. – 2007. – № 10.
12. Богомолова И. П. *Анализ формирования категории конкурентоспособность как фактора рыночного превосходства экономических объектов* / И. П. Богомолова // *Маркетинг в России и за рубежом*. – М., 2005. – № 1.
13. Захаров А. Н. *Конкурентоспособность предприятия: сущность, методы оценки и механизмы увеличения* / А. Н. Захаров, А. А. Зоркин // *Бизнес и банки*. – 2004. – № 001–002.
14. Кириенко А. М. *Методические основы повышения конкурентоспособности предприятий жилищно-коммунального хозяйства мегаполиса : автореферат дис. на соискание ученой степени канд. экон. наук*. – М., 2006. – 19 с.
15. Соколова Л. В. *Конкурентоспособность предприятия и критерии её оценки* / Л. В. Соколова // *Маркетинг і реклама*. – 1999. – N 5 (33).
16. Кротков А. М. *Конкурентоспособность предприятия : подходы к обеспечению, критерии, методы оценки* / А. М. Кротков, Ю. Я. Еленева // *Маркетинг в России и за рубежом*. – 2001. – № 6.
17. Кислицына Т. Ф. *Конкурентоспособность : сущность, критерии, виды, методологические основы* / Т. Ф. Кислицына // *Инновационное образование и экономика*. – 2007. – № 12 (1).
18. Моинов В. А. *Комплексная оценка конкурентоспособности предприятия* / В. А. Моинов // *Корпоративный менеджмент*. – 2005.

УДК 342.18

Рекова Н. Ю.

ВПЛИВ РИНКОВОЇ КОН'ЮНКТУРИ НА ЕКОНОМІЧНУ ПОВЕДІНКУ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН

Трансформаційні процеси, що відбуваються в нашій країні підсилюють невизначеність зовнішнього середовища підприємств і вимагають змін у поведінці виробничих підприємств, які варто розглядати як основний структуроутворюючий елемент економіки. У ньому поєднуються для виробництва продукції трудові, матеріальні і фінансові ресурси, він є джерелом створення і стимулювання потреб та платоспроможного попиту.

В умовах можливої кризи згорання національного виробництва буде супроводжуватися падінням темпів і масштабів внутрішнього накопичення, що у свою чергу позбавить необхідних ресурсів інвестиційну сферу й зробить неможливим не лише розширене, але і просте відтворення.

До проблем недосконалості технології, морального і фізичного зносу устаткування, слабкої мотивації працівників додається загальноекономічний спад, недолік оборотних коштів, необхідність пошуку нового місця на ринку і проблеми пошуку надійного банку-партнера. При цьому складність і невизначеність ринкового середовища також створюють проблеми в розумінні підприємствами свого оточення. Тому підприємству необхідна різноманітна інформація, зокрема, про поведінку інших економічних агентів, а також про дійсні і майбутні ціни, попит та пропозицію на ринку. Крім того, ринок поставляє підприємствам інформацію не тільки через цінові сигнали, але і через інші джерела, через усю галузь «виробництва і поширення знань».

Означені проблеми досліджувалися протягом всього періоду становлення економічної теорії, починаючи від економістів-класиків А. Сміта, Д. Рікардо, Дж. Міля [1–3], представників історичної школи Б. Гільдербрандт, К. Кніс, Г. Шмоллер, В. Зомбарт, М. Вебер [4], нової історичної школи Г. Шмолер та В. Зомбарт [6] до сучасних науковців до сучасних дослідників і науковців.

Актуальність означеної теми обумовила мету роботи: дослідження концептуальних основ визначення рівня впливу стану ринкової кон'юнктури на поведінку суб'єктів ринкових відносин.

Для розкриття мети варто визначити основні терміни і поняття цієї теми. Найважливішим з яких є поняття ринку.

В сучасній науковій економічній літературі не існує однозначного визначення цього поняття. Ринок являє собою одну з економічних категорій товарного господарства, що являє собою сферу товарного обміну. Ринок характеризується визначеною системою конкретних економічних відносин між продавцем і покупцем, у яких виявляються виробничі відносини відповідного способу виробництва. Ринок – це співвідношення попиту та пропозиції, яке дозволяє виявити ступінь відповідності характеристик виготовленого продукту і суспільної потреби в ньому, здійснити порівняння конкурентоспроможності певного товару з конкурентоспроможністю товару конкурента. Ринок можна визначити і як сукупність соціально-економічних відносин у сфері обміну, за допомогою яких здійснюється реалізація товарної продукції й остаточно визнається загальний характер праці, яка в ній міститься.

Вищеназвані визначення ринку відрізняються одне від одного, але і містять спільні риси. Усі визначення зводяться до того, що ринок характеризує взаємодію продавців і покупців, що вступають у відносини з метою обміну продуктами праці на конкурентній основі.

Різні підходи до визначення ринку як економічного поняття (більш широкі та більш вузькі) обумовлюють і багатобічність у визначенні змісту і структури самого ринкового

дослідження. Так, дослідження товарного ринку можна визначити як якісний і кількісний аналіз політичних, економічних, науково-технічних, соціальних та інших факторів, які здійснюють безпосередній чи опосередкований вплив на обсяг і ефективність продажу товарів на певному ринку чи сегменті ринку з метою одержання достовірної інформації для ухвалення оптимального рішення по розробці програм маркетингу й організації виробничо-комерційної діяльності підприємства – виробника, експортера.

Дослідження ринку, також можна визначити, як кількісний і якісний аналіз одного чи сукупності ринків для одержання інформації про потенціал, місткість ринку, характеристики конкурентного середовища, ціни. Безумовно, ринкове дослідження – це і систематичне визначення кола даних, необхідних у зв'язку з маркетинговою ситуацією, що стоїть перед фірмою, їх збір, аналіз і звіт про результати.

Таким чином, дослідження ринку – це обов'язкове визначення кількісних і якісних характеристик, їх обробка, аналіз і надання отриманих результатів в аналітичному вигляді для вирішення поточних і перспективних завдань розвитку зовнішньоекономічної діяльності (на рівні підприємства, регіону, однієї держави, групи країн, певних світових товарних ринків).

Позиціонування ринку певного товару на будь-якому з наведених рівнів необхідно для визначення теоретико-методологічних аспектів функціонування світового товарного ринку, аналізу тенденцій розвитку та побудови прогностичних оцінок щодо його розвитку в майбутньому, а також з'ясування ролі і значення певного товарного ринку для світового господарства в цілому.

Дослідження ринку повинно спиратися на наступні принципи: цілеспрямованість, комплексність підходу, систематичність, різноманіття інформаційних джерел, науковість.

Метою ринкового дослідження повинні бути:

– вивчення, аналіз і оцінка усіх факторів, що впливають на тенденції розвитку, структуру, характер відносин на певному, обраному для вивчення ринку в їх взаємозв'язку і взаємозалежності;

– вивчення умов ринку у взаємозв'язку зі станом і тенденціями розвитку загальногосподарської кон'юнктури відповідних товарних ринків.

Зміст ринкового дослідження знаходить висвітлення в його структурі та кон'юктурі.

У сучасному розумінні поняття «кон'юнктура» характеризується сукупністю обставин, виявлених завдяки ринку, від яких залежать процеси підйому або спаду напруги економічного розвитку і які відображають їх.

Кон'юнктура відображає збіг обставин, від яких залежить і завдяки яким виявляється успіх господарської діяльності. Питання полягає в тому, щоб якомога точніше визначити, про які саме обставини йдеться і як визначити сприятливість чи несприятливість їх збігу.

Загальні коливальні зміни в економіці складаються з окремих хвильових напрямків елементів системи. При цьому між коливальними змінами окремих елементів є тісний прямий або зворотний зв'язок. Наприклад, зростання виробництва призводить до зниження зайнятості і навпаки. Підвищувальна тенденція одних елементів обов'язково породжує знижувальну тенденцію інших, оскільки в системі діє правило загальної рівноваги, якщо процеси мають зворотний характер. Для оцінки тенденцій економічного процесу (напрямків кон'юнктури) необхідне порівняння як мінімум двох елементів. Якщо напрямок характеризуватиметься як підвищувальний, то спостерігається сприятлива кон'юнктура і навпаки.

Під економічною кон'юктурою варто розуміти напрямок і ступінь зміни економічних процесів на основі зіставлення їх окремих елементів у динаміці.

Кон'юнктура певного товарного ринку не розвивається ізольовано. Вона пов'язана із загальногосподарською кон'юктурою і кон'юктурою інших товарних ринків. Саме тому основна мета кон'юктурного аналізу впливає із самого визначення кон'юнктури – виявлення і моделювання тенденцій і закономірностей розвитку ринку.

Тобто дослідження кон'юнктури – це послідовність дій і сукупність певних прийомів дослідження, що забезпечують аналіз сформованої ситуації на ринку і виявлення найближчих перспектив його розвитку на основі системи показників, які являють собою дані, що найбільш правильно й оперативно відображають напрямки і темпи розвитку процесу відтворення і найменше підпадають під вплив випадковості.

Вивчення кон'юнктури здійснюється за допомогою комплексних економічних показників, які дозволяють:

по-перше, дати кількісну характеристику якісним змінам, що відбуваються в процесі відтворення і характеризують сформовану ситуацію ринку;

по-друге, визначити значущість, напрямки і тенденції розвитку кон'юнктури, тобто скласти прогноз.

Значення цих показників для характеристики стану і перспектив розвитку кон'юнктури є нерівнозначним.

При використанні окремих показників необхідно мати на увазі, що частина їх дає пряму кількісну оцінку сформованої на ринку ситуації і безпосередньо відображає ті або інші кон'юнктурні зміни, що відбуваються, а стан і спрямування інших можуть бути використані як непряме свідчення наявності процесів, що відбуваються на ринку, або тенденцій, що складаються, тобто є лише непрямими індикаторами. До останніх відносяться дані і відомості про конкурентну боротьбу на досліджуваному ринку, її тенденції, міжнародний поділ праці, розвиток спеціалізації і науково-технічне співробітництво, рівні монополізації тощо.

У деяких випадках через обмеженість або відсутність прямих даних непрямі показники набувають особливо великого значення. Так, через недостатність інформації про динаміку цін на устаткування про неї іноді можна судити за показниками, що характеризують можливі зміни окремих елементів витрат виробництва (насамперед цін на чорні метали, інші матеріали).

До системи кон'юнктурних показників необхідно відбирати дані, що найбільш правильно й оперативно відображають основні зміни, напрямки і темпи розвитку процесу відтворення та найменшою мірою підпадають під вплив випадковості. Наприклад, при вивченні загальногосподарської кон'юнктури важливим критерієм змін, що відбуваються, можуть служити дані про промислове виробництво як у цілому, так і в окремих галузях. Природно, що при виборі галузей мають враховуватися їх значення і питома вага у загальному промисловому виробництві.

Як загальне зауваження слід зазначити, що економічні показники, які зустрічаються у різноманітних джерелах інформації, найчастіше відносяться до категорії високоагрегованих і звичайно свідчать про загальні тенденції (у галузі попиту, виробництва, експорту, імпорту і цін), характерні для певної товарної групи в цілому (наприклад, металорізальні верстати, двигуни внутрішнього згорання, трактори тощо).

Для характеристики стану загальногосподарської кон'юнктури окремих країн або кон'юнктури певних товарних ринків поряд із загальними даними про зміни у виробництві і споживанні необхідно мати у розпорядженні додаткові, менш агреговані часткові показники, які відносяться безпосередньо до аналізованого виду продукції. За їх допомогою можна виявити відхилення в особливостях розвитку окремих процесів. Не виключено, що ці показники засвідчуватимуть наявність інших, часто протилежних тенденцій порівняно з тенденціями, характерними для товарної групи в цілому.

Система кон'юнктурних показників має включати такі з них, які характеризували б процес відтворення в цілому і особливості окремих фаз циклу.

Цікавою особливістю усіх кон'юнктурних показників є їх зміни, які відповідають мірі переходу ринкового господарства з однієї фази циклу в іншу. На основі вивчення зміни показників кон'юнктури протягом циклу можна визначити не тільки ринкові зсуви, а й зробити висновки про вірогідні подальші зміни.

Важливо також зазначити, що вивчати кон'юнктуру доцільно на основі аналізу всього комплексу змін. І чим більше показників при цьому залучається, тим правильніше і точніше можна визначити сформовану на певний момент кон'юнктурну ситуацію на ринку та перспективу її подальших змін і розвитку.

Ринки в сучасних кризових умовах розвитку є дуже динамічними, що викликає потребу пристосування підприємств до несподіваних різких змін, тобто їх системи управління повинні бути більш відкритими, жвавими та гнучкими, що дасть можливість своєчасно адаптуватися до змін та впливати на них.

Це обумовлює потребу формування нової парадигми управління економічною поведінкою суб'єктів господарських відносин на регіональних та світових ринках.

Категорія економічної поведінки є однією з ключових для пояснення функціонування економічної системи та її складових. З одного боку, економічна система формує той чи інший тип економічної поведінки, а з іншого боку, економічна поведінка суб'єктів господарювання визначає форми прояву економічних відносин. Отже, з'ясування характеру економічних відносин неможливе без аналізу економічної поведінки суб'єктів господарювання.

Це обумовлює потребу вивчення та аналізу поведінки суб'єктів господарських відносин, яка здійснює значний вплив на розвиток економіки держави взагалі, з позиції функціонування механізмів відтворення системи і її перетворення та трансформації у довгостроковій перспективі.

Теоретичною основою дослідження економічної поведінки суб'єктів ринку є основні концепції наукових шкіл.

Економічна поведінка досліджувалася різними напрямками та школами економічної теорії. Так, відомий класик А. Сміт зазначав, що економічна поведінка людини – це дія людини, яка визначена його інтересом та обумовлена її природними властивостями [1]. Однак, при цьому він не зосереджує уваги на власних бажаннях людини, що було обґрунтовано у працях Д. Рікардо, який під економічною поведінкою людини запропонував розглядати поведінку, яка обумовлена власними бажаннями [2]. Тобто на перше місце вони висувають вигоду та витрати, які породжують раціоналізм, тобто ринкову поведінку засновану на оптимізації корисності. Поряд з цим Дж. Міль доводив, що економічна поведінка людини – це дії, що спонукають людину до володіння багатством [3]. При цьому у визначенні мова йде лише про власну вигоду та раціональну поведінку, яка відбувається у просторі, яку не притаманні економічні властивості, що на наш погляд не дозволяє враховувати характер розвитку економічних відносин в суспільстві у сучасних умовах господарювання.

Таким чином, відповідно до класичної школи, представниками якої є А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. Міль, поведінка споживача розглядалася з точки зору повної раціональності, тобто кожна людина вибирає найкращу дію виходячи з максимізації корисності від блага і при цьому їй відомі всі можливі варіанти вибору та можливі наслідки.

На відміну від економістів-класиків представники історичної школи Б. Гільдербрандт, К. Кніс, Г. Шмоллер, В. Зомбарт, М. Вебер та ін. вважали економічну поведінку похідною від соціальних норм, що панують в тому чи іншому суспільстві.

Представники нової історичної школи Г. Шмолер та В. Зомбарт також внесли вагомий внесок у розвиток теорії економічної поведінки через розгляд еволюції економічних інститутів на підставі діяльності великих суспільних груп людей, які володіють чітко відображеними мотивами та потребами [4].

Найбільш цікавою, на наш погляд є інтерпретація категорії економічної поведінки інституціоналістів [5], які вважали економічну поведінку похідною від соціальних норм, що панують в тому чи іншому суспільстві та визначає не причинні зв'язки та їх пояснення,

а спрямована на визначення та розуміння мотивів, мети та способів поведінки економічного суб'єкту: прагнучи до матеріального добробуту, людина зіштовхується з економічною проблемою розподілу обмежених ресурсів. Вони зробили спробу при виборі поведінки врахувати відносини між людьми, а не відносини людини до предмету, що на наш погляд є актуальним і у сьогоднішній день.

Сучасні дослідження з проблеми моделювання розвиваються в руслі названого методологічного дуалізму і представлені неокласичним та інституційним підходами.

Перший напрямок – неокласичний – розробляли А. Маршалл, В. Парето, К. Ерроу, Г. Беккер. В основу неокласичної теорії покладено припущення, що всім споживачам відомо, що саме вони хочуть, тобто кожний має власну сукупність відомих йому потреб, між якими існує функціональний зв'язок [6].

Інший напрямок аналізу економічної поведінки – інституціональний, – який представлено в роботах Т. Веблена, Дж. Коммонса, Л. Тевено розглядає характерні риси ситуацій, в яких здійснюється вибір певного типу поведінки, а не приділяє уваги аналізу отриманого результату під впливом взаємодії багатьох економічних суб'єктів [7].

Наступний крок процесу розвитку економічної теорії в інституційному і еволюційному аспектах супроводжується аналогічними аспектами розвитку однієї з її базових моделей – теорії раціонального вибору (ТРВ), яка описує функціональну і інституційну поведінку суб'єктів господарських відносин і, як наслідок, характеристику економічних процесів.

Це положення може бути узгоджено з положенням австрійської школи, прихильники якої вважали, що замість максимізації корисності можна використовувати передумови щодо порівняльної важливості потреб та їх найкраще задоволення, можливо, більшою кількістю благ.

На думку О. Фавро, «головною гідністю праць Г. Саймона можна вважати встановлення зв'язку між економічною теорією, з одного боку, і соціологією організацій і різних додатків теорії управління – з іншої» [8]. Так, порівнюючи психологічну теорію і економічну Г. Саймон відмічав, що з одного боку спонукання до дії здійснюється за рахунок незадоволення спроб та зникає після їх задоволення, з іншого – задоволення не є первинним [9].

За словами Г. Саймона, «в науках про поведінку людини принцип раціональності виконує таку ж роль, як природний відбір грає в біологічній революції» [10]. Одним з втілень «раціоналізації» з часів фізіократів є те, що постійно скидається, але також наполегливо відроджується «*homo economicus*» [11]. Категоричність дискусії про адекватність моделі «*homo economicus*» і онтології раціональної поведінки, на погляд А. Сергєєва [12], можна декілька знизити, ввівши попередню умову про визначення мети і, відповідно, критерію раціональності. Це дозволить перевести дискусію до оцінки раціональності і оптимальності вже з погляду визначених і достатньо часто формалізуємих критеріїв, зокрема, критерію максимізації прибутку як логічного початку теорії фірми.

Однак, якщо дотримуватися теорії Г. Саймона, то на нашу думку в умовах трансформації економічної системи, метою господарської діяльності підприємства повинна стати не максимізація прибутку, а досягнення певного рівня стійкості розвитку, забезпечення його ресурсної бази для стабільної життєдіяльності. Тобто критерієм раціональної поведінки повинні стати принципи задоволення господарської діяльності підприємства у певній економічній системі, в якості якої виступає саме ринок.

Тобто управління поведінкою підприємств на ринках повинно бути спрямовано на побудову ефективних регіональних ринків, які адекватно відповідають потребам та умовам розвитку суспільства у певний період розвитку та мають можливість трансформуватися у майбутньому під впливом зовнішнього оточення.

ВИСНОВКИ

Економічний інтерес суб'єктів господарських відносин обумовлює принципи формування економічної поведінки, в основу якої повинні бути покладені наступні принципи та припущення:

- діям, що визначають економічну поведінку притаманні властивості системи;
- дії кожного суб'єкту економічних відносин повинні бути визначені певною функцією, яка має свій критерій оптимальності, виходячи з принципу раціональної поведінки;
- оцінка ступеня взаємодії та впливу кожного суб'єкту економічних відносин, як окремої макроструктури, один до одного можливі на підставі визначення рівня взаємодії за допомогою певних функцій та розрахунку відповідного інтегрального показника;
- кожний суб'єкту економічних відносин має свій економічний інтерес, який варто також визначити за допомогою певних функцій, враховуючи можливі стимули, мотиви та рефлексії;
- умови діяльності суб'єктів економічних відносин мають деяку невизначеність, яка повинна бути врахована як ступінь або міра ризику; чинники невизначеності зовнішнього середовища повинні бути враховані у вигляді обмежень на функції господарської діяльності суб'єкту економічних відносин;
- зміни економічної поведінки суб'єкту економічних відносин повинні визначатися як їх реакція на процеси господарського життя суспільства, тобто повинні бути побудовані на принципах теорії рефлексії економічного суб'єкту;
- особисті властивості суб'єктів економічних відносин при формуванні моделі економічної поведінки повинні бути враховані на підставі визначення рівня схильності до ризику, власного досвіду, ретельного аналізу та формування системного уявлення, а не побудовані на моделях поведінки економічної системи, як об'єкту дослідження у минулому;
- для кожного суб'єкту економічних відносин варто сформувати певний набір показників загальноекономічної кон'юнктури виходячи з ступеня взаємодії один до одного, їх економічного інтересу, впливу чинників невизначеності зовнішнього середовища та особистих уявлень на підставі яких можна розробити стратегію економічної поведінки на певному товарному ринку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит ; пер. с англ. – М. : Соцэкгиз, 1962. – 345 с.
2. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогообложения / Д. Рикардо ; пред. и сост. И. А. Столяров // Антология экономической мысли. В 2 т. Т. 1. – М. : Эконом Ключ, 1991. – С. 397–473.
3. Mill John Stuart Principles of Political Economy, / John Stuart Mill ; ed. J. M. Robson // The Collected Works. – Vol. 3. – Toronto : University of Toronto Press, 1965. – 968 p.
4. Беккер Г. Экономический анализ и человеческое поведение / Г. Беккер // THESIS : теория и история экономических и социальных систем. – 1993. – Т. 1. – Вып. 1 – С. 24–40.
5. Mathews R. C. The Economics of Institutions and Sources of Growth / R. C. Mathews // Journal of Evolutionary Economics. – 2002. – № 12. – P. 47–52.
6. Шаститко А. Е. Неоклассическая экономическая теория : критический анализ / А. Е. Шаститко // Мировая экономика и международные отношения. – 1995. – № 10. – С. 18–31.
7. Commons J. R. Institutional Economics / J. R. Commons // The American Economic Review. – Vol. 21. – № 4. (Dec. 1931). – P. 648–657.
8. Фавро О. Экономика организаций / О. Фавро // Вопросы экономики. – 2000. – № 5. – С. 4–9.
9. March J. G. Organization – John Wiley and Sons / J. G. March, H. Simon. – 1958. – 127 p.
10. Simon H. The sciences of artificial / H. Simon. – [2nd ed.]. – Cambridge MA : MIT Press, 1981. – 189 p.
11. Махлуп Ф. Теория фирмы : маржиналистские, бихевиористские и управленческие / Ф. Махлуп ; сост. и общ. ред. В. М. Гальперина // Теория фирмы. – СПб. : Экон. шк., 1995. – С. 73–91.
12. Сергеев А. Л. Институты управленческой парадигмы в России / А. Л. Сергеев // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 2. – С. 55–66.

УДК 331.658.562

Решміділова С. Л.

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ РОБОТИ

Зміщення акцентів на активізацію соціальних факторів у підвищенні якості роботи зумовлює удосконалення методологічної бази її оцінки. Відсутність теоретично обґрунтованого та практично діючого кваліметричного методу, що дозволив би вирішити проблему кількісної оцінки якості роботи, викликає необхідність удосконалення методологічної бази її оцінки.

Засновниками кваліметрії вважається група вчених, яка виявила методологічну основу способів кількісної оцінки якості різних об'єктів [1]. В сучасних умовах кваліметрія вивчає проблематику та методологію кількісної оцінки не тільки якості продукції, але й якості роботи, якості освіти, якості людини. Так, С. Родіонова та Т. Козлова пропонують застосовувати кваліметричний підхід при оцінюванні якості освіти [2]. При оцінці якості роботи (праці, продукції) широко застосовується метод експертних оцінок на основі евристичних прийомів [3]. В монографії [4] автором даний метод використовується з метою оцінювання якості праці. Сучасна теорія якості не дає вичерпної відповіді на ряд ключових питань, необхідних для кваліметричної оцінки факторів якості роботи, зокрема, є принципові методичні та методологічні складності кількісної оцінки різномірних факторів якості роботи.

Метою роботи є оцінювання факторів якості роботи та виявлення найбільш впливових з них методом експертних оцінок, визначення ступеня узгодженості думок експертів, перевірка достовірності отриманих результатів за допомогою методу головних компонент.

З метою оцінювання факторів якості роботи у статті використано метод евристичного прогнозування, який дозволяє визначити вплив різномірних факторів якості роботи та надати їм кількісного вираження. Апробацію даного методу здійснено на прикладі промислових підприємств Хмельницької області. З-поміж факторів, що впливають на якість роботи, як найбільш важливі експертами були вибрані: склад працівників за статтю та віком (P), творчий потенціал працівників (I), санітарно-гігієнічні умови праці (Y), взаємовідносини у трудовому колективі (S), професійно-кваліфікаційний рівень (K), техніко-технологічний рівень виробництва (T), обґрунтованість норм праці (N).

Алгоритм розрахунку експертних оцінок полягає у такому.

1. Формування репрезентативної групи експертів у складі десяти чоловік.
2. Розрахунок статистичних показників факторів якості роботи [1]. На підставі середнього значення оцінок (V_e) визначено, що найбільший вплив на якість роботи мають техніко-технологічний фактор (5,6), професійно-кваліфікаційний рівень працівників (4,5), творчий потенціал (4,4) та взаємовідносини у колективі (4,0), рис. 1.
3. Ранжування оцінок факторів якості роботи та визначення їхньої відносної значимості (W_{ij}) підтвердило результати розрахунку статистичних показників.
4. Виявлення характеру впливу факторів на якість роботи за допомогою методу парних порівнянь показало перевагу технологічних факторів та групи соціальних факторів.
5. Узгодженість думок експертів визначено за допомогою коефіцієнта конкордації ($W = 0,475$) по формулі [1]:

$$W = \frac{12 \times S}{m^2 (n^3 - n)}, \quad (1)$$

де S – сума квадратів різниць відхилень;
 m – число експертів;
 n – число факторів.

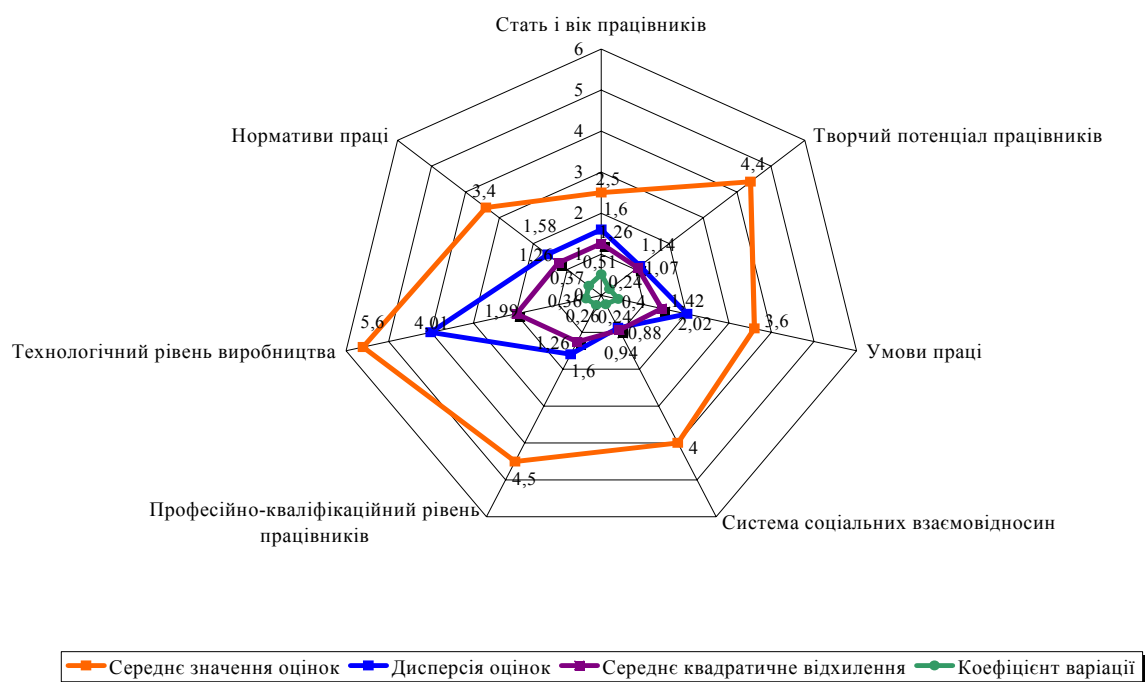


Рис. 1. Статистичні показники факторів якості роботи

Для оцінки значимості коефіцієнта конкордації використано критерій χ^2 та приведено в формулі [2]:

$$\chi^2 = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot m \cdot n \cdot (n + 1)} \quad (2)$$

Отримане значення критерію $\chi^2 = 27,43$ більше від табличного $\chi^2 = 1,635$, яке визначається числом ступенів свободи $\nu = 6$, рівнем довірчої ймовірності $\rho = 0,95$, що доводить значимість коефіцієнта конкордації.

6. Уявлення про ступінь погодженості думок кожного експерта зі всіма іншими дає багатокутник, (рис. 2).

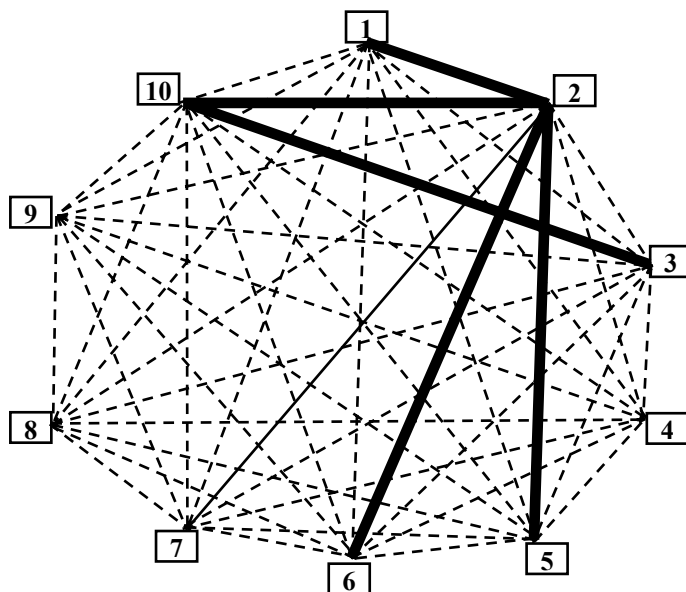


Рис. 2. Багатокутник коефіцієнтів рангової кореляції

Вершина багатокутника відповідає окремому експерту, а лінії, що з'єднують одну вершину з іншими, – коефіцієнтам парної рангової кореляції Спірмена. За допомогою багатокутника коефіцієнтів парної рангової кореляції є можливість виявити експертів, які мають оригінальні судження з проблеми якості роботи. Аналіз багатокутника вказує на наявність експертів (другого і десятого), які мають оригінальні думки (із вершин, що відповідають експертам 2 і 10, виходять лінії з $\rho < 0$). При оцінці погодженості думок експертів за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Кендела виявлено найбільший ступінь погодженості у 3-го і 9-го експертів ($\tau = 0,905$).

Для оцінки вірогідності результатів експертного методу використано метод головних компонентів, який дозволяє виявити зв'язки між показниками при великій кількості ознак. Метод головних компонент широко практикується при ранжуванні підприємств за характеристиками та кінцевими результатами виробництва на «лідуючі» і «відстаючі». Результатом виділення «лідуючих» підприємств є визначення еталонних характеристик для всієї сукупності підприємств, які є резервом підвищення ефективності виробництва.

Для переведення оцінкових балів у відносні величини застосовано ізотонічне перетворення [3], яке дозволило позбавитися одиниць виміру та виключити компоненту структури:

$$V_i = \frac{X_i}{\sum_{i=1}^n X_i} . \quad (3)$$

Перетворені дані, які містять компоненту рівня значень факторів, наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Ізотонічне перетворення факторів якості роботи

Експерт	<i>P</i>	<i>K</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>I</i>	<i>T</i>	<i>У</i>	Σ
1	0,07	0,18	0,14	0,18	0,11	0,18	0,14	1,000
2	0,14	0,14	0,14	0,18	0,14	0,11	0,14	1,000
3	0,04	0,11	0,25	0,14	0,18	0,14	0,14	1,000
4	0,04	0,21	0,14	0,07	0,21	0,25	0,07	1,000
5	0,7	0,14	0,11	0,14	0,14	0,18	0,21	1,000
6	0,14	0,14	0,11	0,11	0,18	0,25	0,07	1,000
7	0,11	0,18	0,14	0,14	0,18	0,14	0,11	1,000
8	0,04	0,11	0,07	0,14	0,21	0,36	0,07	1,000
9	0,11	0,14	0,11	0,18	0,14	0,21	0,11	1,000
10	0,14	0,21	0,07	0,14	0,11	0,18	0,14	1,000
$\Sigma=$	0,89	1,57	1,29	1,43	1,61	2,00	1,21	

Для виділення однорідних в ізотонічному відношенні підмножин побудовано матрицю відстані:

$$D = [d_{si}] , \quad (4)$$

де $d_{si} = [W_s - W_i]$;

W_s – ізотонічний показник для *s*-го фактора;

W_i – ізотонічний показник для *i*-го фактора.

Елементи d_{si} матриці (табл. 2) відповідають умові: $0 \leq d_{si} \leq 1$.

При заданому критичному значенні $\rho = 0,39$ за допомогою методу куль отримані підмножини: одна п'ятиелементна $\{W_2, W_3, W_4, W_5, W_7\}$ та дві поелементних $\{W_1\}$, $\{W_6\}$, що дозволило визначити найбільш вагомий ($W_6 = T$) та найменш вагомий ($W_1 = P$) фактори якості

роботи (за ознакою методу головних компонент – «лідуючі» і «відстаючі» характеристики). За допомогою кореляційного аналізу однорідної п'ятиелементної підмножини факторів якості роботи здійснено метод обертань та отримано їхні власні значення (табл. 3).

Таблиця 2

Матриця відстані

	<i>P</i>	<i>K</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>I</i>	<i>T</i>	<i>У</i>
<i>P</i>	0,00	0,68	0,39	0,54	0,71	1,11	0,32
<i>K</i>	0,68	0,00	0,29	0,14	0,04	0,43	0,36
<i>N</i>	0,39	0,29	0,00	0,14	0,32	0,71	0,07
<i>S</i>	0,51	0,14	0,14	0,00	0,18	0,57	0,21
<i>I</i>	0,71	0,04	0,32	0,18	0,00	0,39	0,39
<i>T</i>	1,11	0,43	0,71	0,57	0,39	0,00	0,79
<i>У</i>	0,32	0,36	0,07	0,21	0,39	0,79	0,00
min	0,32	0,04	0,07	0,14	0,04	0,39	0,07
<i>p</i> =	0,39	–	–	–	–	–	–
<i>k</i> =	2	5	5	5	4	1	5

Таблиця 3

Власні значення п'ятиелементної підмножини

Назва фактора	<i>K</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>I</i>	<i>У</i>
Власні значення	1,403	0,894	0,992	2,186	0,424
Власні вектори	0,731	0,475	0,409	0,034	–0,267
	–0,578	0,728	–0,049	–0,008	–0,366
	–0,197	–0,374	0,515	–0,564	–0,487
	–0,295	–0,073	0,702	0,608	0,214
	–0,069	0,316	0,269	–0,558	0,715

Отримано таку ієрархію факторів якості роботи: $T = \max$; $I = 2,186$; $K = 1,403$; $S = 0,992$; $N = 0,894$; $У = 0,424$; $P = \min$.

ВИСНОВКИ

Отримані експертним шляхом та методом головних компонент результати дозволяють стверджувати про наявність стійкого взаємозв'язку між підвищенням творчої активності і удосконаленням якості роботи. Такий підхід обумовлює соціальну спрямованість системи управління якістю роботи. Використання методу головних компонент для оцінки якості роботи дає близькі за значенням результати. Метод експертних оцінок, на нашу думку, є найбільш точним внаслідок використання змістовного розрахункового апарату та науково-обґрунтованої методологічної бази та оцінює кінцеві результати, що дозволяє намітити напрямки підвищення якості роботи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Азгальдов Г. Г. Кваліметрія – наука об измерении качества продукции / Г. Г. Азгальдов [и др.] // Стандарты и качество. – 2007. – № 4. – С. 62–64.
2. Родионова Е. Оценка качества образования – кваліметрический подход / Е. Родионова, Т. Козлова // Стандарты и качество. – 2007. – № 4. – С. 76–78.
3. Кузьмин А. М. Метод эвристических приёмов / А. М. Кузьмин // Методы менеджмента качества. – 2005. – № 7. – С. 29.
4. Тельнов А. С. Управление качеством работы на промышленных предприятиях : монография / А. С. Тельнов. – Хмельницький : ХНУ, 2005. – 290 с.

УДК 658:621

Ростовська Г. В.

СУТНІСТЬ І МІСЦЕ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ МАШИНОБУДІВНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Машинобудування – це галузь, яка несе системоутворюючі функції серед взаємопов'язаних галузей економічної діяльності. В сучасній високорозвиненій економіці машинобудування, виступаючи як крупний комплекс, є основою технологічної, і, як наслідок, економічної та політичної незалежності країни. Від цього комплексу вирішальною мірою залежить конкурентоспроможність товарів і послуг на внутрішньому та зовнішньому ринках. [1]

У той час, як в Україні відбуваються глибокі економічні перетворення, що не може не вплинути на діяльність основного суб'єкту ринкової економіки – підприємство, суттєво зростає проблема обліку, аналізу і контролювання витрат на машинобудівних підприємствах, тобто проблема управління витратами.

Питання управління витратами є актуальним ще й тому, що досягнення стійкої переваги перед конкурентами сьогодні можливо лише при наявності більш низької, у порівнянні з іншими виробниками, собівартості виготовлення продукції. Все це потребує удосконалення практики управління витратами виробництва з урахуванням особливостей перехідного до ринкової економіки періоду та міжнародного досвіду, що дозволить підприємству протистояти в конкурентній боротьбі, максимізувати прибуток та мінімізувати витрати, забезпечити рентабельність своєї діяльності.

Мета статті – визначення сутності, специфіки та особливостей процесу управління витратами на великому машинобудівному підприємстві в сучасних економічних умовах.

Вітчизняні вчені присвятили дослідженню проблем управління витратами значну кількість наукових праць. Процес управління витратами на промислових підприємствах досліджено у роботах таких провідних науковців як С. Ф. Голов, А. В. Череп, І. Є. Давидович, Г. В. Козаченко та С. Ковтун. У періодичних виданнях України це питання з різним ступенем деталізації розкрито у роботах таких авторів як М. В. Врода, Ю. В. Маркова, Г. В. Власюк, М. А. Помазан.

Усім відомо: для того, щоб отримати більше прибутку, необхідно або більше заробляти, або менше витратити. При цьому співвідношення зусиль, що необхідно докласти для збільшення обороту або скорочення витрат відверто говорять на користь останніх.

Так, за даними фахівців з управління витратами [2], для підприємства, що має рентабельність 5 %, скорочення витрат на 1 % вплине на прибуток майже так, як і збільшення обсягу реалізації на 12 % при незмінному рівні рентабельності – прибуток в обох випадках зростає на 20 %. Досить важливим моментом є і те, що резерви для скорочення витрат є завжди, на відміну від резервів для збільшення обсягів реалізації. До того ж скорочення витрат практично повною мірою залежить від зусиль підприємства.

Крім того, істотно розрізняються і ціна реалізації заходів щодо скорочення витрат і щодо просування продукції на ринок – у першому випадку – це тисячі, у другому – можуть бути і мільйони [2].

Ось чому створення системи управління витратами – найважливіше завдання багатьох підприємств. При чому для машинобудівних підприємств головним в даному випадку є комплексний підхід, що відбивається у зв'язку системи управління витратами зі стратегічними цілями компанії, і відповідно застосуванням різноманітних технік управління витратами для короткострокової, середньострокової і довгострокової перспектив відповідно.

Забезпечити конкурентоспроможність машинобудівного комплексу, на думку М. В. Вроди [3], можна тільки при виробленні відповідних адекватних напрямків щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму управління розвитком підприємств. У сучасних умовах становлення ринкових відносин в Україні, підприємствам машинобудівного комплексу найбільше доцільно використовувати принципи стратегічного управління, що дозволяє підприємству розробляти комплекс заходів щодо втілення перспективних планів розвитку виробництва, розвитку трудового потенціалу, планування обсягів продажів і прибутку. Стратегічне управління повинно бути спрямоване на підтримку конкурентоспроможності підприємства, обумовленої джерелами внутрішнього росту підприємств (якість, ціна продукції, динаміка її випуску, мотивація споживчої діяльності підприємства, якість робочої сили та ін.), і умов зовнішнього середовища (кон'юнктура сировинного й споживчого ринків, промислова політика держави, макроекономічна політика та ін.).

Однією з найбільш актуальних проблем більшості вітчизняних промислових підприємств є необґрунтоване та неконтрольоване зростання витрат. Задля вирішення цієї проблеми підприємствам необхідна чітка програма з управління витратами.

Але перш ніж розпочати розробку та впровадження системи управління витратами на підприємстві, необхідно, насамперед, визначитися з тлумаченням терміну «управління витратами».

Найбільш лаконічне, на мій погляд, визначення наведено у посібнику С. Ковтун [2]: «управління витратами – це вміння заощаджувати ресурси та максимізувати повернення від них».

А. В. Череп [4] зазначає, що «...роль менеджменту витрат полягає в тому, щоб знайти і забезпечити найбільш економічний спосіб виробництва продукції (як зараз, так і в перспективі, що піддається прогнозуванню). На сьогоднішній день багатьма спеціалістами в цій сфері вже визнано ключову роль управління витратами в забезпеченні ефективного розвитку підприємства. Не буде перебільшенням твердження, що управління витратами стає одним з найважливіших сегментів виробничого менеджменту».

Як відмічає І. Є. Давидович [5], «управління витратами – це динамічний процес, що включає управлінські дії, мета яких полягає у досягненні високого економічного результату діяльності підприємства. Воно не зводиться лише до зниження витрат, а поширюється на всі елементи управління. Управління витратами – це окрема ланка менеджменту і економіки, яка має важливе значення для їх функціонування та загальної ефективності економічної системи. На рівні підприємства чи організації управління витратами поєднує в собі елементи операційного (виробничого) та фінансового менеджменту з метою оптимізації витрат і забезпечення максимального прибутку».

Сутність системи управління витратами окремі автори ототожнюють з питаннями точного визначення величини собівартості продукції, рівня виробничих витрат та на цій основі пошуку шляхів їх зниження. Проте це не зовсім так. Процес управління витратами має на меті виявити, як саме сформувалася собівартість, які чинники мали на неї позитивний, а які – негативний вплив. Це, по-перше, а по-друге, процес управління витратами має бути направлений на прогнозування можливої величини витрат, максимально точно передбачення їх рівня та поточне оперативне втручання у діяльність підприємства в разі виявлення відхилень від наперед визначеного бажаного стану [5].

Згідно економічного енциклопедичного словника, управління витратами – це процес розробки і реалізації стратегічних цілей підприємства, фірми, компанії щодо скорочення витрат усіх видів ресурсів з метою зміцнення їх конкурентоспроможності та привласнення максимальних прибутків. Основними елементами управління витратами є комплексний аналіз сучасних витрат, планування їх зниження на середній та довготривалий періоди, реорганізація

виробництва (у разі необхідності), створення нової системи стимулів для працівників, передусім з метою стимулювання скорочення витрат сировини, матеріалів, електроенергії, облік і контроль за витратами, розробка нових стандартів витрат [6].

Отже, підсумовуючи вищенаведене, можна дійти наступного визначення поняття «управління витратами». Управління витратами – це динамічний й інтегрований з іншими сферами управління процес, який включає управлінські дії, направлені на найбільш ефективне використання ресурсів підприємства, їхню економію та максимізацію віддачі на всіх етапах виробничого процесу з метою забезпечення ефективного розвитку підприємства.

Управління витратами – відносно молода сфера наукових і практичних інтересів.

Так, як свідчить видатний фахівець з управлінського обліку С. Ф. Голов [7], «...зростання ролі управлінського обліку призвело до зменшення потреби в бухгалтерях-аналітиках. Зараз існує потреба у фахівцях з управління витратами. Такими фахівцями можуть бути бухгалтери, інженери, фінансові аналітики тощо, які володіють відповідними знаннями та навичками, зокрема у царинах інформаційних технологій, прийняття рішень, презентацій та роботи в команді, стратегічного управління, аналізу тощо. Одночасно виникає потреба у нових підходах до калькулювання і аналізу витрат. Такими підходами, зокрема, є калькулювання життєвого циклу, цільове калькулювання, порівняння з еталоном та інші методи.

Так, навіть на батьківщині управлінського обліку – у США, від 2000 року підручники з управлінського обліку починають видавати під назвою «Управління витратами» (Cost Management)».

На схемі, наведеній на рис. 1, досить наочно представлений процес еволюції управлінського обліку та його та інтеграція з іншими функціями управління.

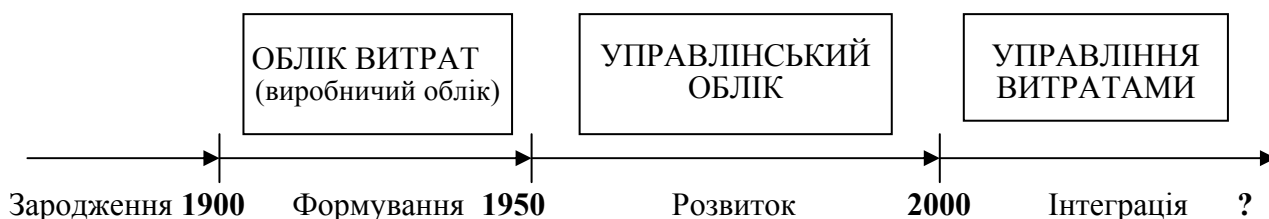


Рис. 1. Еволюція управлінського обліку

Управління витратами на великих машинобудівних підприємствах має свою специфіку, яка полягає в наявності великих обсягів інформації, розпорошеності її у просторі, що може призводити до дублювання інформації та зниження її оперативності, а також зростання фрагментарності, тобто відсутності цілісної картини про стан об'єкта управління. Таким чином, у системі управління витратами великих підприємств машинобудування посилюється значення інформаційної та контрольної функцій.

Не менш вагомим фактором впливу на результативність діяльності підприємства є правильний вибір техніки управління витратами [4] залежно від того, приносять вони ефект у короткостроковій, середньостроковій чи довгостроковій перспективі (див. рис. 2). Чим більший термін, тим складніша техніка.

У процесі управління витратами у короткостроковій перспективі основна увага зосереджується на мінімізації їх загального обсягу. Найбільшого значення при цьому набуває оперативність отримання інформації про витрати, що дозволяє втручатися у виробничий процес з метою його оптимізації і попередження невиробничих витрат [4].

Але загальною метою управління витратами на цьому етапі потрібно визнати не їхню мінімізацію, що може призвести до скорочення виробництва, а ефективніше використання ресурсів підприємства, їхню економію та максимізацію віддачі на всіх етапах виробничого процесу [8].

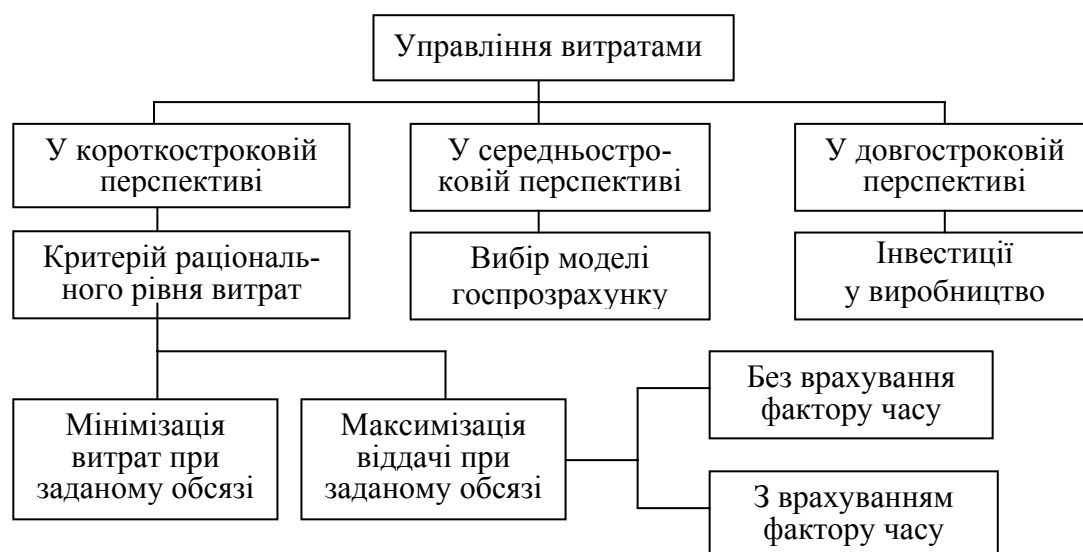


Рис. 2. Управління витратами з урахуванням перспективного розвитку підприємства

У середньостроковій перспективі для управління витратами використовуються механізми мотивації, де досить важливим є вибір найбільш ефективної моделі госпрозрахунку.

Так, фундаментом управління витратами великого машинобудівного підприємства ЗАТ «НКМЗ» є корпоративний госпрозрахунок [9]. Синтезуючи в собі як функції управління, так і економічні методи та механізми оптимізації співвідношення «витрати-результат», корпоративний госпрозрахунок покликаний поставити трудові колективи структурних підрозділів у такі економічні умови, що реально б забезпечували раціональне використання виробничих ресурсів задля зниження собівартості продукції, отримання стійкого прибутку, підвищення конкурентоздатності підприємства на внутрішньому та світовому ринках. Госпрозрахунок координує діяльність усіх підрозділів ЗАТ «НКМЗ» у напрямку зниження собівартості та підвищення конкурентоспроможності продукції.

Довгострокова перспектива передбачає інвестиції у виробництво, що дозволить не тільки найбільш раціонально управляти витратами, а й підвищити продуктивність роботи підприємства.

У цілому механізм господарювання підприємства визначається ступенем керованості витратами, що, в свою чергу, дозволяє надати узагальнюючу оцінку ефективності використання ресурсів і визначити резерви збільшення прибутку та зниження ціни одиниці продукції.

Процес управління витратами має певні особливості, до яких відносяться наступні:

- інтегрованість з іншими сферами управління;
- сталість;
- циклічний характер;
- превентивність;
- гнучкість;
- відповідність змінам у діяльності підприємства.

Оскільки витрати найтісніше пов'язані з іншими сферами діяльності підприємства, управління витратами має бути інтегрованим або принаймні узгодженим з управлінням іншими об'єктами.

Управління витратами повинно здійснюватися постійно і мати циклічний характер. Ці дві характеристики різні, але тісно взаємопов'язані. Оскільки для витрат характерна

циклічність, то, відповідно, циклічний характер матимуть і процедури, і реалізація функцій управління. Незважаючи на те, що цілі управління витратами для конкретного підприємства можуть бути різними для різних періодів, застосування методів і процедур, хоча й залежить від цілей, буде циклічним, але постійним.

Управління витратами повинно мати превентивний (випереджальний) характер. Багато витрат у діяльності підприємства безповоротні, а тому управління потрібно здійснювати частково до того, як ці витрати виникають, а частково – у момент їхнього виникнення. Превентивність в управлінні витратами є основною характеристикою і багато в чому впливає на формування інших особливостей. Зокрема особливості об'єкта управління та динаміки зовнішнього середовища для багатьох підприємств зумовлюють необхідність децентралізації в управлінні витратами, що може бути досягнута за рахунок делегування повноважень і закріплення відповідальності.

Незважаючи на періодичність і сталість, управління витратами повинно бути гнучким і відповідати змінам у діяльності підприємства. Ці дві характеристики також змістовно різні, але дуже тісно взаємопов'язані. Діяльність підприємства, цілі, внутрішня організація не залишаються постійними, а змінюються відповідно до змін зовнішнього середовища. За цих умов управління витратами повинно відповідати змінам, що відбулися [8].

ВИСНОВКИ

Головний мотив діяльності будь-якого підприємства в ринкових умовах – максимізація прибутку. Реальні можливості реалізації стратегічної мети у всіх випадках обмежені витратами виробництва і попитом на продукцію, що випускається. Оскільки витрати – основний обмежувач прибутку і одночасно головний фактор, що впливає на обсяг пропозиції, то ухвалення рішень керівництвом підприємства неможливе без аналізу вже наявних витрат виробництва і планування їх величини на перспективу [4].

Саме тому управління витратами на машинобудівних підприємствах в умовах економіки, що динамічно розвивається, являє собою складний і неординарний процес прийняття рішень, ефективність якого значною мірою залежить від правильно обраної техніки управління витратами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Маркова Ю. В. Фактори впливу на виробничо-інноваційну стратегію машинобудівних підприємств / Ю. В. Маркова // *Актуальні проблеми економіки. Науковий економічний журнал*. – Київ. – 2005. – № 12 (54). – С. 128–135.
2. Ковтун С. *Управління затратами* / С. Ковтун, Н. Ткачук, С. Савлук. – Х. : Фактор, 2007. – 272 с.
3. Врода М. В. *Оценка состояния диверсификации производства на машиностроительных предприятиях региона* // *Актуальні проблеми економіки. Науковий економічний журнал*. – Київ. – 2006. – № 4 (58). – С. 110–115.
4. Череп А. В. *Управління витратами суб'єктів господарювання : монографія. Ч. 1.* / А. В. Череп. – [2-е вид., стереотип]. – Х. : Инжсек, 2007. – 368 с.
5. Давидович І. Є. *Управління витратами : навчальний посібник* / І. Є. Давидович. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 320 с.
6. *Економічний енциклопедичний словник. У 2 т. Т. 1* / С. В. Мочерний, Я. С. Ларіна, О. А. Устенко, С. І. Юрій ; за ред. С. В. Мочерного. – Львів : Світ, 2005. – 616 с.
7. Голов С. Ф. *Управлінський облік : підручник* / С. Ф. Голов. – [4-те вид.]. – К. : Лібра, 2008. – 704 с.
8. *Управління затратами підприємства : монографія* / Г. В. Козаченко, Ю. С. Погорєлов, Я. Ю. Хлапьянов, Т. А. Макухін. – Київ : Лібра, 2007. – 320 с.
9. Помазан М. А. *Управление себестоимостью продукции на крупном машиностроительном предприятии* / М. А. Помазан // *Економіка промисловості : Донецьк*. – 2006. – № 2 (33). – С. 169–174.

УДК 65.012.32

Румянцев А. А.

СТРУКТУРНО-СУБСТРАТНАЯ ОПТИМИЗАЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА (В ПОРЯДКЕ ОБСУЖДЕНИЯ)

Важнейшей проблемой современного менеджмента, связанной с задачей преодоления финансово-экономического кризиса, является оптимизация управления и, прежде всего, управления государством. Действительно, выход из мирового кризиса принципиально возможен только путем реализации соответствующих программ оптимального государственного и межгосударственного управления. Поэтому указанную проблему, безусловно, следует считать актуальной.

Проблема повышения эффективности оперативного и стратегического управления государством рассматривается в соответствующих монографиях и учебниках по общему менеджменту и стратегическому управлению [1–3].

Нерешенной частью общей проблемы повышения эффективности управления является задача построения оптимальных стратегий. Существующие в настоящее время теории стратегического управления (SWOT-анализ [3], цепочка ценностей Портера [3, 4], концепция творческого подхода Дж. Гилфорда [3], петля научения Гуияра и Кэлли [5]) имеют ряд серьезных недостатков. Они не нацелены на оптимизацию разрабатываемой стратегии, не обоснованы на уровне доказательного теоретического знания (основаны на классификациях), не дают максимально детализированных механизмов построения стратегии, не подтверждаются на уровне моделирующих, например, компьютерных имитационных экспериментов.

Целью данной работы является обоснование и изложение не имеющей зарубежных аналогов концепции построения структурно-субстратных государственных стратегий, в том числе и стратегии преодоления финансово-экономических кризисов, на основе разработанной автором теории субстратного подхода в управлении [6–15].

Логическая неизбежность применения структурной оптимизации в управлении обоснована следующим образом. Решающим фактором рыночной экономики является конкурентная борьба, в которой, естественно, всегда побеждает тот, кто построит наилучшую стратегию при имеющихся ресурсах. А это и есть популярное представление парадигмы структурно-субстратной оптимизации. Перечисленные выше западные теории менеджмента ориентированы на повышение эффективности управления, но не на ее оптимизацию. Автору удалось построить стройную теорию конструирования структурно-субстратных оптимальных стратегий, которая основана не на классификациях, а на гносеологической схеме, логически обоснованной на уровне философского знания [15–18]. Важными аргументами работоспособности субстратного подхода являются примеры эффективного практического применения алгоритма структурно-субстратной оптимизации в технике [19, 20] и педагогике [21–23]. Для экспериментальной проверки алгоритма структурно-субстратной оптимизации построен ряд компьютерных тренажеров, моделирующих процессы структурной оптимизации в менеджменте, экономике и психологии [13, 14].

В качестве методологической основы предлагаемой парадигмы структурно-субстратной оптимизации систем положены следующие принципы, понятия, методы и алгоритмы. В качестве базовой методологии используется концепция субстратного подхода, реализующая идею конкурентного эволюционного развития в рамках гносеологической схемы, основанной на выявлении субстратов (ключевых моментов эффективности) в соответствующих, ранжированных по значимости, классах объектов [16–18].

В качестве базовых принципов положены два методологических тезиса, часто упоминаемых в работах великого немецкого философа Гегеля.

Принцип первый. Целое больше простой суммы частей. Этот тезис дает философское определение феномена, который часто называется системным или интегративным эффектом и который заключается в том, что только при строго специальном соединении элементов

в систему, она дает существенную «прибавку» с точки зрения достижения заранее поставленной практической цели, ради которой эта система и была построена. Например, соединяя строго определенным образом элементы мобильного телефона, мы получаем практический результат в виде возможности обмена информацией с партнером. Здесь важно понимать, что у взятых по отдельности деталей мобильного телефона такой возможности не было. Автором настоящей работы сформулирован, обоснован и экспериментально доказан алгоритм достижения системного эффекта [6–15], который и положен в основу теории и метода структурно-субстратной оптимизации.

Принцип второй. Чтобы познать часть, нужно познать целое. Этот тезис говорит о том, что процесс познания наиболее эффективен в том случае, если мы сначала познаем всеобщее, потом общее и т. д. до конкретного. Именно на этом принципе построен алгоритм достижения системного эффекта, который может быть представлен в виде следующей схемы движения по уровням абстрагирования: 0–4–3–2–1–0. Этот алгоритм в виде петли обоснован с помощью гносеологической схемы связи категорий, целевых подсистем, способов познания и ступеней становления сущности [16–18]. Из этого принципа логически следуют два важных следствия, которые необходимо применять в государственном управлении в том случае, если мы хотим сконструировать структурно-субстратную оптимальную стратегию. Во-первых, чем выше уровень управления, тем выше цена ошибки. Критериями оценки менеджеров должны быть: творческий склад ума, стратегический тип мышления, склонность к инновациям, умение аккумулировать энергию и способности многих участников совместной деятельности. Интеллектуальная культура специалиста управления включает способность к структурно-субстратному мышлению как фактору оптимальной деятельности в сфере управления. Структурно-субстратная управленческая культура – это и умение формировать максимально эффективные управленческие стратегии при конкретных заданных условиях и ограничениях, программы, проекты, уважение к государственным и общественным организациям, законам, нормам морали и формальной логики, а также разработка и успешная реализация эффективных управленческих технологий, аккумулирующих знания, опыт, энергию, инициативу, творчество многих личностей. Во-вторых, если модели, которые строит менеджер, вступают в противоречие с соответствующими моделями устройства мира или с экспериментальными данными, то в этом случае структурная оптимизация не будет достигнута. В связи с этим можно сформулировать два метода верификации: метод проверки путем методологического анализа на верхних уровнях абстрагирования; метод проверки путем сравнения с соответствующими опытными данными в соответствии с известным тезисом: «Практика – критерий истины». Например, методологическая ошибочность рекомендации Питера Друкера «Делай изменения, пока не поздно» может быть обоснована путем применения указанных выше методов верификации. С одной стороны (на методологическом уровне), любые изменения находятся в диалектически противоречивом единстве с приемами стабилизации. И если делать постоянный акцент только на изменения, то мы в некоторых случаях будем иметь варианты ошибочного управления. С другой же стороны (на уровне практических примеров), если мы, например, занимаемся наладкой станка с числовым программным управлением, мы реализуем непрерывную цепь изменений. После этого следует период стабильной работы станка, когда любые изменения в его настройку чреватые браком. Аналогичный пример можно привести и из области стратегического государственного управления. В случае выхода экономики на устойчивый тренд возрастания эффективности изменения в стратегии управления могут привести к пагубным последствиям.

В основу базовой теории структурно-субстратной оптимизации положены понятия системного эффекта как главной цели конструирования любых систем и субстрата как ключевого момента эффективности в значимом классе объектов [6–18].

В основу метода структурно-субстратной оптимизации положен итерационный алгоритм, с помощью которого строится наилучшая стратегия управления государством при заданных ресурсах.

В основу понимания и конструирования оптимальных стратегий в конкретных ситуациях государственного управления положено следующее определение модели. Модель – это

объект любой природы (материальный или идеальный, т. е. мыслимый) с помощью которого мы получаем информацию о другом объекте. Модели обладают следующими, например, свойствами: они описывают объект приближенно, выделяя в нем главное для исследователя; модели часто внешне совершенно не похожи на объект моделирования; для каждого объекта можно построить множество моделей в зависимости от цели исследования, т. е. от метода выделения главного (субстрата).

Для описания проблем управления государством и преодоления финансово-экономических кризисов структурно-субстратный подход предлагает следующие модели.

– Финансово-экономический кризис – результат некомпетентного управления, реализуемого на уровне государственных и межгосударственных экономических и политических отношений. Следствием этого является ряд требований к личностно-психологическим качествам лидера: достаточный уровень его интеллектуальных способностей; достаточно высокий творческий потенциал, позволяющий ему выявлять значимые классы объектов и соответствующие им субстраты; владение специальным способом мышления, которое называется субстратной рефлексией и который применяется в процессе постановки и решения задачи структурно-субстратной оптимизации.

– Экономика государства находится в состоянии неустойчивого равновесия [14]. Для успешного управления кризисом нужны алгоритмы структурно-субстратной оптимизации, которые описаны в работах [6–15].

– Наиболее содержательной моделью преодоления финансово-экономических кризисов является деловая игра «Эволюция», которая описывает следующие управленческие аспекты: возможность показать структурно-субстратную оптимальную стратегию, тренды прогрессивного и регрессивного развития, факты банкротства, экономического процветания и функционирование в зоне «шума» согласно терминологии метода контрольных карт. Кроме того, деловая игра позволяет моделировать следующие синергетические аспекты структурно-субстратного оптимального управления: флуктуации, аттракторы, фракталы, точки бифуркации. Структурно-субстратный подход дает метод управления моментом возникновения точки бифуркации, что позволяет целенаправленно управлять процессом выхода из экономического кризиса. Компьютерная программа строит эволюционные кривые суммарного капитала всех игроков и каждого из игроков в отдельности. Выявляются интеллектуальные рейтинги игроков и рейтинг интеллектуального потенциала организации в целом. Показывается точка бифуркации, если она возникает, тренды возрастания и убывания капитала.

В основу методик построения структурно-субстратных стратегий положены рекомендации, которые учитывают специфику конкретной ситуации управления. Для этого необходимо владеть так называемым информационным контекстом, который описывает особенности конкретной ситуации управления, не связанные с его субстратными характеристиками. Например, в деловой игре «Эволюция» специфика заключается в том, что в начале игры решающими факторами являются флуктуации, связанные с элементами случайности при принятии решений, когда информационный контекст еще не определен. Впоследствии, роль фактора случайности существенно снижается и в качестве специфики ситуации управления начинает выступать конкретная схема расположения фишек на игровом поле, что приводит к необходимости изменения стратегии инвестиционной деятельности, т. е. назначения ставок.

В теории западного менеджмента структурно-субстратный подход может быть причислен к радикальной инновации. Действительно, структурно-субстратная оптимизация обладает всеми необходимыми качествами инновации: принципиальная новизна, практическая полезность, наличие фактов практической реализации в условиях рынка. Следующими необходимыми шагами инновационного процесса являются: инновационный проект, инвестирование и широкое практическое применение.

Резюмируя сказанное, следует отметить: автору удалось сделать открытие в общей теории систем, которое в случае его практического применения может привести к революционным преобразованиям в государственном управлении, экономике, менеджменте, педагогике и психологии, оптимизировать конкурентные преимущества государства.

Суть достигнутого научного и практического результата заключается в следующем.

Впервые сформулирован, теоретически обоснован и экспериментально подтвержден посредством практического применения и имитационного компьютерного моделирования алгоритм достижения системного эффекта.

Построена концепция и итерационный алгоритм конструирования структурно-субстратных оптимальных систем, стратегий, алгоритмов планирования и принятия решений.

Приведен вариант применения структурно-субстратного подхода к развитию теории синергетики, к проблеме преодоления финансово-экономических кризисов и к проблеме оптимизации управленческих процессов государственного управления.

Построены теории и соответствующие имитационные компьютерные модели в виде соответствующих тренингов и деловых игр:

1. Модель возникновения и преодоления финансово-экономических кризисов.
2. Модель управления финансово-экономическими рисками.
3. Метод тестирования и развития специального способа мышления у руководителей высокого уровня управления, который применяется при решении задач структурной оптимизации и который называется субстратной рефлексией.
4. Метод тестирования и развития творческих способностей на основании структурно-субстратной теории творчества А. А. Румянцева, с позиции которой критикуются существующие теории творчества Эдварда Де Боно и Гилфорда (Guilford J. P.).
5. Разработано более 20 деловых игр, которые моделируют разные аспекты структурно-субстратного подхода в экономике, менеджменте, педагогике и психологии. Эти научные результаты применяются при обучении студентов по дисциплинам «Менеджмент организаций», «Стратегический менеджмент», «Инновационный менеджмент», «Основы научных исследований», «Психология творчества» и при проведении тренингов в организациях.

Преуспевающая в настоящее время экономика США, Германии, Японии и некоторых других стран – свидетельство того, что творчески ориентированный менеджмент вытесняет формальные способы управления по шаблонам. Тем более что в основе структурно-субстратного оптимального менеджмента лежит ориентированная на человека концепция управления, которая в качестве основы берет субстратную рефлексию и другие когнитивные качества личности. Не зря в офисе японского концерна «Мацусита дэнки», который выпускает телевизионную и другую электронную технику, висит плакат с изречением его основателя: «Мацусита дэнки» – место, где создаются люди. Мы также создаем и электронное оборудование». Обратите внимание, на первое место ставится конструирование системы человек-творец, а не электронно-технической системы.

ВЫВОДЫ

Практика применения структурно-субстратной оптимизации на предприятиях Украины и анализ некоторых ошибочных стратегических решений лидеров СНГ высветили следующие проблемы, которые приводят к необходимости немедленного применения структурно-субстратных технологий на уровне государственного управления:

1. Как показала практика применения субстратных технологий, от менеджера требуются навыки владения специальным способом мышления, которые А. А. Гагаев назвал субстратной рефлексией [16]. Поэтому автором разработана серия тренингов, для развития и тестирования этих качеств.

2. При реализации авторитарной схемы управления возникает проблема «непонимания» лидером прогрессивных технологий, а воспользоваться более компетентными специалистами в качестве экспертов он, в силу ряда субъективных и объективных причин не желает. Таким образом, возникает своеобразный кризис стратегического управления, который в результате пагубно сказывается на конкурентоспособности управляемого объекта. Самая «щекотливая» управленческая проблема заключается в том, что лидера высокого ранга практически невозможно привлечь к участию в тренинге, связанном с решением структурно-

оптимальных проблем. А это иногда может привести к грандиозным экономическим ошибкам. Единственным выходом, по мнению автора, является создание компетентных групп субстратных экспертов, обладающих штабными полномочиями при лидере высокого ранга.

Однажды возникнув, структурно-субстратная оптимизация систем будет существовать вечно. И чем раньше мы начнем ее применять, тем больше пользы для себя и для всего человечества мы получим.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абалкин Л. Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики / Л. Абалкин // *Вопросы экономики*. – 1997. – № 6. – С. 4–12.
2. Белорус О. Императивы стратегии развития Украины в условиях глобализации / О. Белорус // *Экономика Украины*. – 2001. – № 11. – С. 4–13.
3. *Стратегия предприятия и стратегический менеджмент* : учеб. пособие / Ю. В. Соболев, В. Л. Дикань, А. Г. Дейнека, Л. А. Позднякова. – Х. : Олант, 2002. – 416 с.
4. Портер Майкл Э. Конкуренция : уч. пос. / Портер Майкл Э. ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2001. – 495 с.
5. Гуяр Франсис Ж. Преобразование организации / Франсис Ж. Гуяр, Джеймс Н. Келли ; пер. с англ. – М. : Дело, 2000. – 376 с.
6. Румянцев А. А. Эффективное управление : принятие обоснованных и оптимальных решений, интеллект и логика. Часть 1. Тесты / А. А. Румянцев. – Контраст : Краматорск, 2003. – 32 с.
7. Румянцев А. А. Культурно-типическая и личная логика научного открытия в техническом познании / А. А. Румянцев // *Философская и культурно-типическая антропология* : Мордовский университет. – Саранск, 2003. – С. 107–109 с.
8. Румянцев А. А. Субстратная парадигма стратегического управления / А. А. Румянцев // *Продуктивность* : Краматорск. – 2006. – № 4. – С. 2–3.
9. Румянцев А. А. Системные и логические аспекты структурной оптимизации управленческой деятельности / А. А. Румянцев // *Продуктивность* : Краматорск. – 2006. – № 4. – С. 3–7.
10. Румянцев А. А. Субстратная парадигма построения структурно оптимальных систем – новая эпоха в развитии философии, управления, экономики, политики, педагогики и психологии / А. А. Румянцев // *Экономические проблемы и перспективы стабилизации экономики Украины* : сборник научных трудов. – Донецк 2007. – С. 45–56.
11. Румянцев А. А. Эволюционный менеджмент – новая эпоха в теории управления экономическими и политическими процессами / А. А. Румянцев // *Вторая международная научно-практическая конференция* : «Инновационные проблемы автоматизации управления бизнесом». – Житомир 2008. – С. 130–133.
12. Румянцев А. А. Построение структурно оптимальных стратегий управления [Электронный ресурс] / А. А. Румянцев. – Режим доступа : http://kommentarii.ru/UserRoom/FAM/Material.aspx?Material_ID=146_13.08.2008.
13. Румянцев А. А. Оптимизация стратегического управления : творчество, знания, информационные системы / А. А. Румянцев // *Седьмая международная научно-практическая конференция* : «Менеджмент малого и среднего бизнеса : творчество, знания, информационные системы». – Севастополь, 2008. – С. 81–82.
14. Румянцев А. А. Субстратная модель финансово-экономических кризисов [Электронный ресурс] / А. А. Румянцев. – Режим доступа : http://kommentarii.ru/fam/893_08.11.2008.
15. *Философия управления обществом, провинцией, фирмой в этнокультурном и реформационном аспектах в теории и методологии субстратного подхода* : учеб. пособие / ред. : А. А. Гагаев, А. А. Румянцев. – Саранск, 2009. – 696 с.
16. Гагаев А. А. Теория и методология субстратного подхода в научном познании / А. А. Гагаев. – Саранск : Мордов. ун-т, 1994. – 48 с.
17. Диалектико-формальный вариант общей теории систем : отчет / Науч. рук. А. А. Румянцев, исп. А. А. Гагаев. – № ГР 8108435 ; Инв. № Б 972365. – Саранск, 1981. – 58 с.
18. Румянцев А. А. Философско-методологические аспекты системного подхода в технике и социологии / А. А. Румянцев, А. А. Гагаев. – Морд. ун-т. Саранск, 1981. – Деп. в ИНИОН АН СССР, 03.06.81. 1,5 п. л.
19. Румянцев А. А. Метод и алгоритмы для решения прикладных контактных задач : системный подход / А. А. Румянцев // *Отчет по НИР № 79077712*. – Кострома, 1979.
20. Румянцев А. А. Теория и метод построения численных квазистатических и квазиплоских моделей силовых взаимодействий в валковых механизмах текстильных машин : автореф. ... дис. докт. техн. наук / Румянцев А. А. – М., 1987.
21. Rumjancev A. A. Substrata metodo en psikologio kaj pedagogio / A. A. Rumjancev // *Scienco kaj kulturo*. – 1998. – № 1 (15). – С. 9–14.
22. Rumjancev A. A. Kio estas substrata pedagogio? / A. A. Rumjancev // *Scienco kaj kulturo*. – 1999. – № 2 (22). – С. 41–42.
23. Румянцев А. А. Субстратные методы развития ассоциативной и логической памяти / А. А. Румянцев // *Вестник Харьковского национального университета им. В. Н. Каразина*. – Харьков, 2007. – № 759. – С. 212–218.

УДК 331.108.43: 658

Руссиян Е. А.

МЕХАНИЗМ ДИНАМИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РАБОЧИМ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Практически все применяемые сегодня подходы к управлению персоналом имеют статический характер, а поэтому не позволяют осуществлять своевременное, адекватное и гибкое реагирование на происходящие изменения факторов внешнего и внутреннего окружения предприятия.

Статический характер подходов к управлению персоналом заключается в том, что на машиностроительных предприятиях планирование численности зависит исключительно от производственной программы и не предусматривается постоянная оценка рабочих и их перемещение в рамках рабочих мест в соответствии с потребностями производства в сложившейся ситуации. Как правило, необходимая численность производственного персонала и его структура для выполнения программы производства устанавливается в соответствии с технологией производства и существующими нормами. При этом если существует недостаток рабочих определенной профессии или категории, то руководством принимается решение либо о необходимости осуществления дополнительного найма, либо о размещении части заказа на стороне, либо о совмещении профессий без необходимой переквалификации, мотивируя это недостатком времени.

Как показывает современная практика хозяйствования, в случае избытка рабочих определенной профессии или категории с целью экономии принимается решение об их увольнении. В результате предприятие остаётся в проигрыше, так как дополнительный набор персонала влечет за собой значительные материальные затраты, а также период обучения и адаптации новых рабочих занимает немалое время. Сокращение и увольнение действующего персонала со сложившейся культурой, ментальностью и лояльностью является на самом деле утраченной возможностью для предприятия. Переквалификация и обучение таких рабочих является более эффективной и целесообразной, так как может компенсировать необходимость дополнительного найма, что в результате будет залогом экономии средств и времени предприятия. При этом следует учитывать, что совмещение профессий без переквалификации негативно сказывается как на качестве выпускаемой продукции, так и на социально-психологическом состоянии рабочих.

Исходя из выше изложенного, возникает необходимость разработки новых подходов к управлению персоналом. Решением существующих проблем в управлении персоналом является разработка механизма динамического управления персоналом, посредством осуществления которого предоставляется возможность «рассматривать детерминированное поведение во времени экономических систем под воздействием внешних и внутренних факторов» [1].

Предположим, что возможно построить такую систему управления персоналом, которая бы в оперативном режиме обеспечивала повышение эффективности производства.

Объектом данного исследования являются процессы управления персоналом на промышленном предприятии. Исходя из чего, целью работы является разработка механизма динамического управления персоналом промышленного предприятия.

Динамическое управление персоналом предприятия предусматривает систематические изменения воздействий на персонал с целью изменения его структуры, различных качественных и количественных характеристик в соответствии с изменением внешней и внутренней среды предприятия.

В качестве одной из основных задач динамического управления персоналом следует выделить определение потребности предприятия в персонале на основе осуществления периодической комплексной оценки деятельности персонала и факторов, оказывающих воздействие на деятельность предприятия.

Механизм динамического управления персоналом (МДУП) предприятия представляет собой систему, которая определяет порядок и содержание процессов, процедур, совокупность элементов и методов, организационного обеспечения и информационных потоков, направленных на осуществление систематических изменений воздействий на персонал с целью изменения его структуры, различных качественных и количественных характеристик в соответствии с изменением внешней и внутренней среды предприятия.

Система динамического управления персоналом предприятия (СДУП) применима на этапе формирования оперативного плана производства с целью повышения эффективности деятельности предприятия. Период осуществления оперативного планирования зависит от частоты поступления заказов (временной интервал от месяца до года).

СДУП предприятия состоит из таких процессов: установление норм штучного времени, норм времени по видам работ и на производственную программу, расчёт плановой численности рабочих, оценка дополнительной потребности в рабочих и возможности их переквалификации, оценка результатов деятельности рабочих и необходимости их переквалификации, оценка рисков невыполнения плана производства без переквалификации рабочих, оценка экономической целесообразности переквалификации и переквалификация рабочих. Для каждого процесса предусмотрены определенные методы его осуществления. Информационные потоки поступают из различных отделов и подразделений предприятия и переходят от одного процесса управления к другому, образуя единый механизм динамического управления персоналом предприятия.

Первым процессом СДУП предприятия является установление на основе плана производства норм штучного времени и времени на производственную программу с последующей разбивкой затрат времени по цехам и профессиям и видам работ.

От потребителей и партнеров поступают заявки на производство продукции в отдел маркетинга и сбыта, где формируется лист запроса и направляется в отдел главного конструктора, который направляет чертежи и спецификацию в бюро технической документации, а затем в бюро технического нормирования, в котором осуществляется нормирование технологических процессов, т. е. нормирование труда. Из планово-экономического отдела направляется информация о плане производства в бюро технического нормирования. В данном подразделении определяются основное, вспомогательное и штучное время на выполнение работ. Нормы штучного времени на выполнение работ устанавливаются на основе нормативов основного и вспомогательного времени. Для этого используется расчётно-аналитический метод установления норм времени на основе укрупненных нормативов.

На машиностроительных предприятиях имеются справочники укрупненных нормативов основного, вспомогательного времени, а также времени на обслуживание рабочего места и подготовительно-заключительного времени [2, 3].

Основное время связано с технологией и устанавливается на работу станков или другого оборудования в машиностроении на основе общемашиностроительных нормативов. Оно зависит от материала режущей части инструмента, от глубины резания и числа проходов, от подачи, от скорости и мощности резания и от многих других факторов, которые не зависят от рабочего, а являются строго регламентированными технологией производства [3].

Вспомогательное время устанавливается на основе общемашиностроительных нормативов времени вспомогательного, на обслуживание рабочего места и подготовительно-заключительного [2]. Нормативы вспомогательного времени разработаны для каждого вида оборудования и для комплексов приёмов, составленных по технологическим признакам и видам работ. Величина фактически затраченного вспомогательного времени в значительной степени зависит от человеческого фактора, т. е. может быть дифференцирована для каждого отдельного рабочего в зависимости от его способностей и возможностей, т. е. от его потенциала.

На первом этапе СДУП предприятия также определяется необходимый фонд времени на выполнение программы выпуска. Исходя из того, что производство оборудования и запасных частей на машиностроительном предприятии осуществляется различными цехами, норма времени (нормативная трудоёмкость плана производства) устанавливается на программу

с последующей разбивкой затрат времени по цехам. Например, для механического цеха нормы времени на изделия по видам сдельных работ устанавливаются для различных групп оборудования: токарного, шлифовального, расточного, сверлильного, фрезерного и др.

Полученные нормы штучного, основного, вспомогательного времени, а также времени на выполнение программы производства направляются в планово-экономический отдел.

Вторым процессом СДУП предприятия является расчёт плановой численности и структуры производственного персонала на нормируемых работах. Определение численности производственных рабочих на нормируемых работах может осуществляться методами: по трудоёмкости производственной программы (по нормам времени на единицу изделия), по нормам выработки за единицу рабочего времени; по рабочим местам (по нормам обслуживания). Наиболее целесообразным является расчёт численности персонала по трудоёмкости производственной программы

Численность производственных рабочих по профессиям на нормируемых работах определяется путём деления необходимого времени на выполнение программы выпуска на полезный (эффективный) фонд времени одного рабочего. При пятидневном режиме работы в соответствии с КЗоТ Украины месячный эффективный фонд времени одного рабочего должен составлять 20 дней или 160 часов [5]. Так, например, для механического цеха определяется необходимая численность токарей, фрезеровщиков, заточников и рабочих других профессий, предусмотренных планом. В результате определяется плановая численность и структура персонала для выполнения производственной программы.

Третьим процессом СДУП предприятия является оценка дополнительной потребности в персонале на основе оценки степени укомплектованности штата. Плановая численность и структура производственного персонала сравнивается с фактической. Если численность и структура персонала соответствуют потребностям производства, то нет необходимости осуществления изменений организационной структуры. Оценка дополнительной потребности в персонале проводится в том случае, если численность и структура персонала не соответствуют потребностям производства. На данном этапе определяется дефицит или излишек персонала по профессиям для выполнения плана производства. Дополнительные потребности в персонале могут быть удовлетворены за счёт найма персонала необходимых профессий, за счёт переквалификации рабочих и совмещения профессий. Проводится анализ таблицы совмещений профессий по рабочим. Рассматривается необходимое время на переквалификацию, в результате чего обосновывается большая эффективность переквалификации по родственными профессиям в связи с небольшими затратами времени.

Четвёртым процессом СДУП предприятия является оценка возможности переквалификации персонала на родственные профессии, необходимые для выполнения производственной программы. На данном этапе предполагается проводить оценку потенциала персонала: рассчитываются коэффициенты потенциала рабочих методом анализа иерархий Т. Саати. Аттестационной комиссией осуществляется оценка потенциала рабочих для выполнения родственных работ, что предоставит возможность переквалификации или обучения с наименьшими финансовыми и временными затратами. Содержание процесса, информационное обеспечение и методика оценки потенциала, позволяющая рассчитать коэффициенты потенциала рабочих, посредством которых планируется осуществить переход от потенциала рабочего к его индивидуальным нормам вспомогательного времени на выполнение работ и сопоставлять предъявляемые к рабочему требования с его возможностями, детально представлены в [4].

Следующим этапом данного процесса является расчёт потенциала рабочих (переход от коэффициента потенциала к возможному времени на выполнение работ): так как основное время на выполнение работ четко регламентировано технологией производства и не зависит от человеческого фактора, то необходимо корректировать именно вспомогательное время путем его деления на коэффициент потенциала, поскольку сокращение времени является положительной тенденцией. В результате получаем индивидуальное возможное время на выполнение родственных работ.

Входной информацией для расчёта потенциала рабочих являются коэффициенты потенциала и нормы штучного и вспомогательного времени. На данном этапе определяются

индивидуальные нормы вспомогательного времени, т. е. время, за которое конкретный рабочий может выполнить данную работу. Как было выше отмечено, величина вспомогательного времени на выполнение работ зависит от человеческого фактора, т. е. от способностей и возможностей каждого отдельного рабочего.

Оценка мотивационной составляющей рабочего и руководителя осуществляется на третьем этапе процесса оценки возможности переквалификации персонала на родственные профессии. Отделом кадров и подготовки кадров определяется степень готовности и желания рабочего обучаться и переквалифицироваться (на основе анкетного опроса определяются мотивы труда: что для рабочего важнее, сокращение рабочего времени или рост заработной платы).

Позиция руководства к переквалификации персонала определяется уже после оценки дополнительной потребности в рабочих для выполнения плана. Планово-экономическим отделом предоставляется информация для руководства о недостатке численности персонала. Однако, зачастую руководители не считают нужным тратить средства и время на обучение и переквалификацию, что является одной из основных проблем на современном этапе. В результате это сказывается как на качестве выпускаемой продукции, так и на психологическом и физическом состоянии рабочих. Данный этап осуществляется отделом кадров и подготовки кадров, где формируется информация об отношении рабочих и руководства к переквалификации.

На четвертом этапе осуществляется оценка соответствия законодательной основы и нормативной базы для осуществления переквалификации рабочих и совмещения профессий. Анализируются положения Кодекса законов о труде Украины и другие нормативно-правовые документы, регулирующие трудовые отношения в Украине. Недальновидность руководства относительно вопросов переквалификации персонала зачастую становится не только причиной демотивации рабочих, создания неблагоприятного климата в трудовом коллективе, но и нарушает права рабочих. Оценка проводится отделом кадров и подготовки кадров, где формируется информация о правомерности осуществления переквалификации рабочих с точки зрения законодательства.

Нормы продолжительности рабочего времени регулируются Ст. 50 КЗоТ Украины, где указано, что нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для рабочих, занятых на работах с вредными условиями труда, – не более 36 часов в неделю. Необходимо учитывать ограничения сверхурочной работы, предусмотренные КЗоТ Украины (Ст. 62). Сверхурочные работы возможно применять при необходимости закончить начатую работу, если она не была закончена в нормальное рабочее время; в случае необходимости неотложного ремонта машин, станков и другого оборудования, если их неисправность вызывает прекращение работы значительного числа трудящихся. Согласно Ст. 52 КЗоТ Украины в таких случаях возможно установление шестидневной рабочей недели. На сверхурочные работы не могут привлекаться работники, обучающиеся в школах и профессионально-технических училищах (Ст. 63). Статья 65 КЗоТ Украины регламентирует предельные нормы применения сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (форма П-15) [5].

На пятом этапе планово-экономическим отделом осуществляется расчёт возможного коэффициента выполнения норм времени рабочего путём деления нормы штучного времени на возможное штучное время на выполнение родственных работ конкретным рабочим.

Пятым процессом СДУП предприятия является оценка результатов деятельности рабочих на прежних рабочих местах. Для этого сначала определяется фактически затраченное время по профессиям на выполнение работ за отчетный период методами фотографии и самофотографии рабочего дня, хронометража. Затем планово-экономическим отделом проводится расчёт коэффициента выполнения норм времени на данном рабочем месте путём деления нормы штучного времени на фактически затраченное время на единицу продукции.

Шестым процессом СДУП предприятия является оценка необходимости переквалификации рабочего на основе сопоставления возможности его переквалификации и результатов его деятельности на прежнем рабочем месте за отчетный период. Для этого сопоставляется

возможный коэффициент выполнения норм времени рабочего по родственным профессиям с фактическим коэффициентом выполнения норм времени на данном рабочем месте.

Оценка необходимости переквалификации рабочих осуществляется отделом кадров и подготовки кадров, где могут быть приняты такие решения:

1) если возможный коэффициент выполнения норм времени рабочего по родственным профессиям превышает фактический, то при прочих равных условиях рабочего необходимо переквалифицировать;

2) если возможный коэффициент выполнения норм времени рабочего ниже фактического, то нет необходимости в переквалификации рабочего.

Если фактический коэффициент выполнения норм времени на данном рабочем месте меньше единицы, то это свидетельствует о невыполнении норм времени на единицу работ. Если коэффициент выполнения норм времени на данном рабочем месте больше единицы, то это свидетельствует о сокращении норм времени на единицу работ.

Седьмым процессом СДУП предприятия является оценка рисков, связанных с невыполнением плана производства без переквалификации. Планово-экономическим отделом осуществляется оценка объема производства до и после переквалификации рабочих.

Возможный объем выпуска при переквалификации сравнивается с плановым и с фактическим объемом выпуска, и определяется возможность невыполнения или перевыполнения плана выпуска, т. е. возможные риски невыполнения плана без переквалификации рабочих. Зная оптово-отпускную цену на продукцию, можно рассчитать размер рисков недополучения выручки от реализации продукции.

Восьмым процессом СДУП предприятия является оценка экономической целесообразности переквалификации персонала. На данном этапе осуществляется оценка затрат на обучение и переквалификацию, а также оценка средств на оплату труда рабочего после его обучения и переквалификации. Затем осуществляется оценка предполагаемых результатов обучения и переквалификации рабочего (сокращение времени, увеличение выработки). Определяется ценность будущих выгод от переквалификации; уменьшение профессиональных рисков, повышение потенциала рабочего – социальный эффект

Решение относительно целесообразности переквалификации принимается после сопоставления затрат на обучение и переквалификацию и предполагаемых от этого результатов. Сравниваются предполагаемые темпы роста заработной платы рабочего и планируемые темпы роста его производительности.

Девятым заключительным процессом СДУП предприятия является принятие решения о переквалификации рабочего и сама переквалификация.

ВЫВОДЫ

Таким образом, можно констатировать, что динамическое управление персоналом промышленного предприятия является более эффективным по сравнению с существующими механизмами управления персоналом. Реализация механизма динамического управления рабочим персоналом на промышленном предприятии позволит: снизить риски невыполнения планов производства; улучшить социально-психологический климат в коллективе; более полно использовать способности рабочих; гибкого и оперативно реагировать на изменение внешних и внутренних факторов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Тимохин В. Н. *Методология моделирования экономической динамики* : монография / В. Н. Тимохин. – Донецк : ООО «Юго-Восток, Лтд.», 2007. – 271 с.
2. *Общемашиностроительные нормативы времени вспомогательного, на обслуживание рабочего места и подготовительно-заключительного для технического нормирования станочных работ (серийное производство)* / под ред. В. И. Яковлевой. – М. : Машиностроение, 1974. – 420 с.
3. *Общемашиностроительные нормативы режимов резания для технического нормирования работ на металлорежущих станках* / под ред. В. И. Яковлевой. – М. : Машиностроение, 1974. – 199 с.
4. Руссиян Е. А. *Метод оценки потенциала работника предприятия* / Е. А. Руссиян // *Экономика промышленности* : сб. науч. тр. / отв. ред. В. П. Вишневский. – Донецк. : ИЭП НАН Украины, 2007. – Т. 2. – С. 216–224.
5. *Кодекс законов о труде Украины* : научно-практический комментарий. – Х. : ООО «Одиссей», 2002. – 864 с.

УДК 331.2

Рыжиков В. С., Чернышова Н. В., Грибкова С. Н.

МОТИВАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ В СИСТЕМЕ ПРЕМИРОВАНИЯ НЕКОТОРЫХ КАТЕГОРИЙ ГОССЛУЖАЩИХ

Социально-экономической основой активизации усилий персонала предприятий (организаций), направленных на повышение результативности их деятельности, является мотивация труда. И в настоящее время вопросами мотивации персонала и инновациями в системе оплаты труда (премирования) занималось большое количество авторов: Антонюк В. П., Новикова О., Булеев И. П., Еськов А. Л., Данюк В., Дарченко Н. Д. и др. [1–6].

Персонализация (индивидуальная или групповая) форм и методов вознаграждения является залогом действенности любой модели мотивации, хотя сугубо материальные потребности доминируют в обществе уже достаточно долго, особенно в современных условиях кризиса мировой экономики [3].

Указанные авторы рассматривают подходы к мотивации труда на предприятиях негосударственных форм собственности, где имеется возможность довольно серьезной материальной мотивации путем премирования из различных источников (участие в прибыли предприятия, выплата дивидендов и пр.) в зависимости от получаемой прибыли.

В связи с ограничением бюджетных средств на оплату труда госслужащих, в условиях современного мирового экономического кризиса, актуальным является вопрос усовершенствования механизма премирования. Например, специалистов государственного казначейства, объемы работ которых значительно возросли при прежней численности госслужащих.

Целью публикации является анализ системы оплаты и производительности труда госслужащих Константиновского отделения Государственного казначейства и предложения по индивидуализации премиальных коэффициентов.

В отделении проводится расчетно-кассовое обслуживание четырех бюджетов, в числе которых Государственный бюджет, областной бюджет, местный бюджет г. Константиновки. Среди организаций, находящихся на обслуживании в отделении 150 бюджетных учреждений, 19 сельских советов и бюджетные организации Константиновского района. В Управлении Государственного казначейства в Донецкой области на имя отделения в г. Константиновке открыто 2062 счета по поступлениям доходов в Государственный и местный бюджеты.

Отделение Госказначейства в г. Константиновке включает в свой состав следующие подразделения: отдел бюджетных доходов и расходов местных бюджетов, отдел бюджетных доходов и расходов госбюджета, отдел бухгалтерского учета и отчетности.

Численность персонала отделения составляет 25 человек, в числе которых 23 руководителя и специалиста, имеющих статус государственных служащих, одна уборщица служебных помещений и инспектор.

Система оплаты труда работников отделения Государственного казначейства г. Константиновки является подсистемой государственной бюджетной политики в стране. Оплата труда работников бюджетной сферы осуществляется за счет средств выделяемых из Государственного бюджета. Заработная плата складывается из окладов, надбавок за ранг, и надбавок за стаж работы, а также премий.

Опираясь на научные исследования, передовой опыт, работникам и специалистам, которые работают над вопросами усовершенствования организации труда госслужащих, необходимо заняться поиском лучших вариантов установления размеров доплат и надбавок к заработной плате [2, 6].

В современных условиях при «замороженных» окладах бюджетников и неизменности численности персонала, согласно штатного расписания, и тенденции сокращения поступления

средств в бюджет, наблюдается значительное повышение рабочей нагрузки, приходящейся на специалиста: обслуживание распорядителей и получателей денежных средств, открытие бюджетных счетов, оформление платежных поручений, принятие отчетов, количество отказов в оплате счетов. Анализ среднегодовой производительности труда специалистов приведен в табл. 1, из которой следует, что при увеличении численности специалистов на 6,7 % (с 15 человек до 16), нагрузка на специалиста увеличилась на 422,3 % (с 1099,3 единиц выполненной работы за 2007 год до 5742,8 единиц в 2008 году).

В связи с этим необходим поиск новых путей мотивации труда:

- переход к начислению компенсационных выплат в равном размере (процентном соотношении) всем категориям персонала за условия труда, отличающихся от нормативных;
- обязательное использование доплат компенсационного характера, которые распространяются на всех работников за работу в праздничные, нерабочие и выходные дни, внерабочее время и др.

Таблица 1

Анализ среднегодовой производительности труда специалистов

Наименование выполняемой работы	Ед. изм.	2007 г.	2008 г.	Отклонение	
				(+ ; -)	%
Численность специалистов	чел	15	16	1	6,7
Предупреждение нецелевого использования бюджетных средств	грн / чел	283,1	398,5	115,4	40,8
Все виды выполненных работ	единиц	16489,5	91873,6	75384,1	457,2
Среднегодовая выработка	ед / чел	1099,3	5742,1	4642,8	422,3

В условиях увеличения объемов работы Госказначейства, приходящихся на одного специалиста, и в условиях экономии фонда заработной платы бюджетных организаций в качестве мотивации труда работников отделения Государственного казначейства в г. Константиновке рационально применить новую систему премирования – премирование специалистов с учетом личного вклада отдельно взятого специалиста в общее дело организации, а также нагрузки, приходящейся на специалиста.

В результате оптимизации системы оплаты труда работников путем премирования, ожидается увеличение интереса персонала к творческому и рациональному распределению своих сил.

Наиболее сложным и ответственным этапом разработки проекта системы премирования является экономическое обоснование относительных размеров премий и оценка эффективности использования такой системы.

Размер премии должен дифференцироваться в зависимости от динамики выполнения показателей и условий премирования. Обосновывая размер премии, необходимо учитывать, что система должна выполнять функцию стимулирования. А значит, размер премии должен иметь пределы. Например, не меньше 10 % от оклада, а оптимальный 30–40 % в зависимости от выполнения условий премирования. С этой следует:

– во-первых, разработать коэффициенты, от выполнения которых зависит размер премии, например, количество платежных документов обработанных специалистом, или количество контрольных заданий или клиентов, приходящихся на специалиста по итогам месяца. Расчетный коэффициент экономической эффективности системы следует сравнить с фактическим выполнением того или иного показателя, что, в свою очередь, определяет экономическую обоснованность соответствующего показателя премирования.

– во-вторых, следующим шагом обоснования размера премии работникам отделения является определение экономии отделением по другим статьям расходов, не связанным с заработной платой, таким как затраты на энергоносители, на материалы потребления, капитальные расходы а также за счет экономии фонда больничных и командировок. Целью анализа

данных показателей является перераспределение денежных средств в пользу увеличения фонда оплаты труда и тем самым увеличения доходов работников. Основная идея этой процедуры состоит в том, чтобы определить необходимую сумму премии для достижения заданного коэффициента экономической эффективности системы премирования. Особенностью данного вида премирования является то, что премия должна выдаваться исключительно по завершению бюджетного года в связи с тем, что только в конце года можно определить реальную экономию по этим статьям.

В связи с этим предложен следующий алгоритм расчета распределения премиального фонда:

- 1) рассчитывается годовой расход определенного вида материального ресурса;
- 2) определяется расчетная сумма премий за его экономию, которая может обеспечить заданный коэффициент эффективности премирования для отдельного диапазона шкалы системы путем перемножения трех показателей: стоимостного объема годового расхода конкретного вида материальных ресурсов; величины данного коэффициента эффективности системы премирования для соответствующего диапазона шкалы; максимального процента отдельного диапазона шкалы снижения норматива расхода определенного вида материальных ресурсов;
- 3) делением расчетной суммы премии на среднемесячный фонд заработной платы трудового коллектива данного структурного подразделения устанавливается относительный размер премий (процент к тарифному заработку) за конкретный уровень снижения затрат соответствующего вида материальных ресурсов.

Основными показателями поощрения признаны:

- а) результативная сдача месячных и квартальных отчетов;
- б) обработка и выполнение платежных распоряжений и поручений;
- в) экономия по другим статьям, предусмотренным на содержание организации.

По данным предварительной экспертной оценки, соотношение трудовых усилий, необходимых для достижения названных показателей, составляет 0,4 : 0,2 : 0,1 : 0,3. Алгоритм расчета распределения премиального фонда приведен в табл. 2.

Таблица 2

Алгоритм расчета распределения премиального фонда

Показатель работы	Алгоритм расчета
Результативная сдача месячных и квартальных отчетов	$\text{ФОТ}_{\text{пр}} \times 0,4$
Превышение и выполнение нормы количества платежных распоряжений и поручений	$\text{ФОТ}_{\text{пр}} \times 0,2$
Экономия по другим статьям, предусмотренным на содержание организации	$\text{ФОТ}_{\text{пр}} \times 0,1$
Премия за дополнительную нагрузку	$\text{ФОТ}_{\text{пр}} \times 0,3$

где $\text{ФОТ}_{\text{пр}}$ – годовой фонд премирования;

0,4 : 0,2 : 0,1 : 0,3 – соотношение трудовых усилий, необходимых для достижения названных показателей.

На текущее премирование выделяется сумма, которая составляет 30 % от фонда оплаты труда работников отделения.

По итогам 2008 года и выше указанным показателям фонд премирования за увеличение нагрузки составил 28,5 %, экономия средств на содержание организации составила 1,5 % от фонда оплаты труда.

Используя алгоритм расчета (табл. 2), 30 % фонда премирования от фонда заработной платы будут распределены следующим образом: 12 % будет направлено на вознаграждение за результативную сдачу месячных и квартальных отчетов специалистами, отвечающими за данный участок работы, 6 % – за увеличение нагрузки связанной с превышением нормы количества платежных распоряжений и поручений, 3 % – снижение расходов на содержание организации, 9 % – за дополнительную нагрузку.

Но для более объективного премирования персонала необходимо вести учет показателей применительно к персональному вкладу каждого специалиста, а именно какая нагрузка приходится на него, что, в свою очередь, усилит заинтересованность каждого специалиста в результатах своей работы и позволит дифференцировать нагрузку для более точного вознаграждения по итогам месяца. Данная дифференциация возможна, поскольку в отделении ведется регистрация документов, позволяющая вести их учет индивидуально по каждому специалисту.

Для расчета коэффициента премии за дополнительную нагрузку предложена следующая формула:

$$K_{д.н.} = \frac{D_{пл} - D_{отч}}{D_{отч}}, \quad (1)$$

где $D_{пл}$, $D_{отч}$ – плановый и отчетный уровень платежных поручений соответственно, единиц.

Следовательно, сумма премии за дополнительную нагрузку рассчитывается по следующей формуле:

$$Pr = \frac{O_k \times K_{д.н.}}{100}, \quad (2)$$

где O_k – должностной оклад специалиста; $K_{д.н.}$ – коэффициент премии за дополнительную нагрузку.

Данная система индивидуального премирования позволит избежать премиальной уравниловки и послужит дополнительным экономическим стимулом в трудовой деятельности работников отделения. Ключевым моментом данной премиальной системы является возможность каждого специалиста получить большую премию даже при неизменном фонде оплаты труда.

ВЫВОДЫ

Предложена методика премирования государственных служащих отделения Госказначейства с использованием алгоритма расчета распределения премиального фонда и коэффициента премирования за дополнительную нагрузку.

Данная система премирования является наиболее оптимальной, учитывающей особенности работы отделения, и которая позволит оптимизировать организацию рационального использования бюджетных средств направленных на оплату труда специалистов отделения наряду со стимулированием их трудовой деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Антонюк В. П. Регіональний менеджмент в системі формування трудового потенціалу / В. П. Антонюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – Житомир : ЖДТУ. – 2005. – № 3. – С. 243–252.
2. Новикова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України / О. Новикова // Україна : аспекти праці. – Київ : НДІ праці й зайнятості Мінпраці Укр. та НАНУ. – 2005. – № 2. – С. 3–12.
3. Булеев И. П. Проблемы мотивации труда в условиях рыночных отношений / И. П. Булеев, Г. С. Атаманчук // Экономика промышленности. – Донецьк : Ін. ек. пром-ті НАН України. – 2008. – № 2. – С. 160–164.
4. Канюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк, О. Чернушкіна // Україна : аспекти праці. – Київ : НДІ праці й зайнятості Мінпраці Укр. та НАНУ. – 2008. – № 4. – С. 32–36.
5. Сучасні підходи до мотивації персоналу: досвід успішних іноземних фірм / Н. Д. Дарченко, О. А. Кошова, Д. С. Пługатар // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – Краматорськ : ДДМА. – 2008. – № 1 (11). – С. 217–220.
6. Еськов А. Л. Механизм управления мотивацией труда персонала фирмы / А. Л. Еськов // Экономика промышленности. – Донецьк : Ін. ек. пром-ті НАН України. – 2003. – № 4. – С. 189–196.

УДК 336.14

Савельева В. С., Буряк Ю. В.

К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

В современных условиях считается важным обратить внимание на кризисное состояние, в котором находится значительное количество промышленных предприятий. К весомым причинам возникновения и углубления кризиса на промышленных предприятиях следует отнести неэффективный финансовый менеджмент, неэффективное управление предприятием в кризисный период и, в частности, непродуманная кадровая политика.

На современном этапе реализации кадровой политики и организации кадровой работы в условиях кризиса особое значение приобретает опирающаяся на современную научную основу деятельность по формированию резерва кадров, планомерная и кропотливая работа с ним.

Работа с резервом кадров обеспечивает совершенствование и развитие кадрового потенциала, становление руководителей предпринимательского типа, способных адекватно реагировать на изменения во всех сферах деятельности и эффективно работать в современных условиях. Наличие резерва способствует организации планомерного обучения и стажировки, что сокращает период профессиональной адаптации работника, обеспечивает непрерывность процесса управления, существенно уменьшает риск, связанный с ошибками при назначении на освободившуюся должность, позволяет избежать случайностей и своевременно заменять недостаточно подготовленных работников более подготовленными [6].

Проблемой формирования кадрового ядра в теории и практике системы управления человеческими ресурсами занимались Базаров Т. Ю., Кибанов А. Я., Беляцкий Н. П., Шекин Г. В., Шекшня Н. Н., Шегда А. В. [1–4].

В настоящих нестабильных условиях, когда идет повсеместное сокращение персонала на предприятиях, основным направлением работы с кадрами является сохранение устойчивого кадрового ядра, что возможно только благодаря работе с кадровым резервом.

Основной целью статьи является разработка целенаправленной кадровой программы работы с резервом руководящих кадров.

Работа с кадровым резервом направлена, прежде всего, на совершенствование развития персонала, его профессионального роста и построения карьеры. Планирование кадрового резерва имеет целью спрогнозировать персональные продвижения, их последовательность и сопутствующие им мероприятия. Оно требует проработки всей цепочки продвижений, перемещений, увольнений конкретных сотрудников.

Подготовка резерва кадров включает три этапа: формирование резерва кадров, подготовка работников, входящих в его состав, к работе в новой должности и назначение на вакантную должность.

Формирование резерва определяет алгоритм действия, который задается обычно Положением о работе с кадровым резервом для выдвижения на руководящие должности, должен быть известным и понятным всем работникам компании и не должен противоречить трудовому законодательству и другим нормативным актам. В качестве примера можно рекомендовать следующую структуру такого положения:

1. Общие положения.
2. Общие принципы подбора кандидатов в резерв.
3. Порядок и методика формирования резерва.
4. Планирование и организация работы с резервом.

Кадровый резерв – это специально сформированная и подготовленная группа работников, предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

Эти работники должны:

- иметь специальную подготовку, необходимую для руководящей должности;
- обладать требуемыми деловыми и личностными качествами, организаторскими способностями, степень проявления которых устанавливает пригодность специалиста к руководящей работе определенного уровня;

- достигать требуемых результатов в производственной деятельности.

Подбор кандидатов в резерв осуществляется на основе строгого соблюдения научно обоснованных методов оценки, подбора, расстановки. При этом учитываются:

- оценка потенциальных возможностей специалиста занять определенную должность в конкретном коллективе;

- результаты изучения специалиста, полученные от личного общения с ним и из отзывов непосредственных начальников, коллег и подчиненных;

- мнение общественных организаций;

- результаты изучения личного дела;

- умственные и физические возможности (по данным тестирования);

- умственные и физические нагрузки (по данным психо- и физиоанализа);

- ответственность (по должностной инструкции);

- условия труда (по данным социологического обследования) [3].

Формирование резерва осуществляется в результате выполнения следующих этапов:

На 1-м этапе оцениваются деловые, личностные и профессиональные качества работников разных уровней.

Руководители получают оценки своих качеств от вышестоящих руководителей, руководителей того же уровня и от своих подчиненных, с которыми они контактируют в процессе трудовой или общественной деятельности. Оценка качеств для включения в резерв осуществляется с помощью анкет, которые являются закрытыми: эксперт не ставит своей фамилии. Оценки производятся самими аттестуемыми, их руководителями и подчиненными. Обобщенные оценки качеств кандидатов всех уровней получают как средневзвешенные оценки всех экспертных групп, в которых оценивается соответствующий руководитель.

На 2-м этапе формирования резерва из всех аттестуемых выделяются работники, оценки качеств, результаты деятельности и кадровые данные которых удовлетворяют требованиям к соответствующей номенклатуре должностей. Набор требований обязательно содержит значения следующих показателей: образование, стаж, опыт руководящей работы; результаты личной деятельности, результаты деятельности руководимого коллектива; обобщенные результаты последней аттестации (экспертизы качеств по данной методике); результаты обучения, повышения квалификации; результаты стажировки; возраст, состояние здоровья и др.

Решение о включении специалистов в резерв принимается руководителем предприятия по результатам личного собеседования и собеседования членов аттестационной комиссии с кандидатом. Выводы комиссии утверждает руководитель предприятия, организации в зависимости от номенклатуры резерва.

После утверждения списков всем кандидатам объявляется о зачислении их в кадровый резерв на определенные должности. Утвержденный список кадрового резерва – основной источник при назначениях работников на руководящие должности. Состав резерва в конце каждого года пересматривается и пополняется в процессе ежегодного анализа расстановки руководящих кадров и специалистов, а также оценки их деятельности.

Рассмотрим планирование карьеры менеджера на примере формирования резерва управленческих должностей промышленного предприятия. В системе работы с управленческими кадрами одним из отстающих элементов считается образование резерва цехового звена управления [1].

Источники формирования резерва – нижестоящие руководители, а также сотрудники аппарата управления, соответствующие критериям выдвижения в резерв, что представлено на рис. 1.

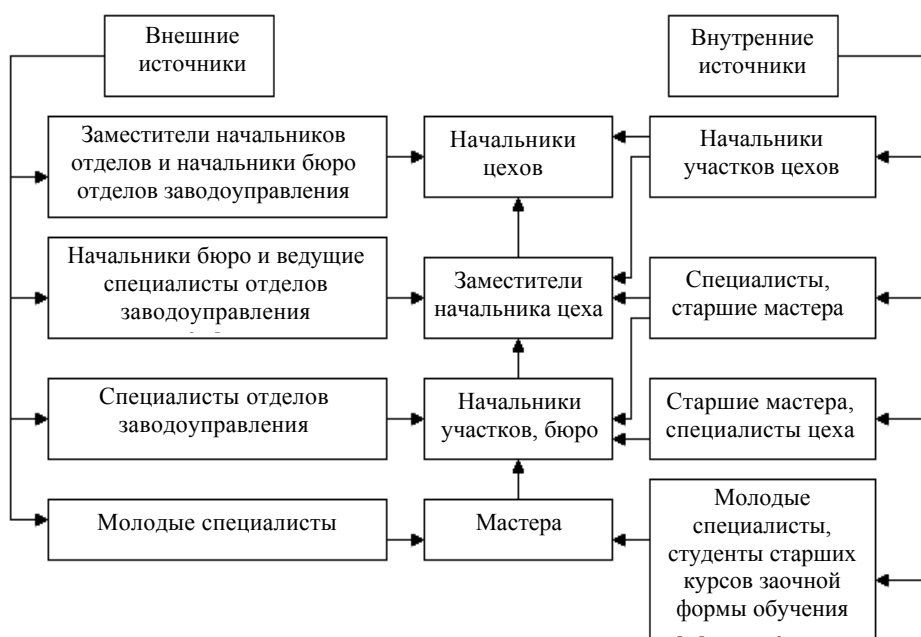


Рис. 1. Источники формирования резерва руководителей цеха

Список кандидатов в резерв целесообразно составить в виде табл. 1.

Таблица 1

Список кандидатов в резерв и их экспертов

Кандидат в предварительный резерв (должность кандидата)	Эксперты		
	Руководитель («сверху»)	Коллега («сбоку»)	Подчиненный («снизу»)
Начальник цеха	1. Начальник цеха 2. Заместитель начальника цеха	1. Начальник цеха № 2 2. Старший мастер	1. Сменный мастер 2. Технолог
Начальник цеха	1. Заместитель главного инженера 2. Начальник отдела	1. Начальник смежного цеха 2. Заместитель главного технолога	1. Заместитель начальника цеха 2. Мастер
Мастер	1. Начальник цеха 2. Старший мастер	1. Технолог 2. Мастер	1. Бригадир 2. Рабочий

Работа с резервом кадров планируется и ведется на короткий (1–2 года) и длительный (5–10 лет) периоды. Главными задачами планирования являются сохранение и развитие кадрового потенциала и обеспечение необходимой непрерывности в решении задач социально-экономического реформирования. Подходы при планировании резерва должны обеспечивать:

- выявление тенденций развития кадров руководителей и специалистов;
- определение требований по каждой должности;
- тщательные и многоступенчатые процедуры отбора кадров и соблюдение принципиальных схем замещения должностей и определения источников кадров;
- карьерное продвижение.

Представление о целях, формах, инструментах и подходах при планировании резерва, а также алгоритм действий дают приведенные ниже схемы 1–5 на рис. 2 [3].

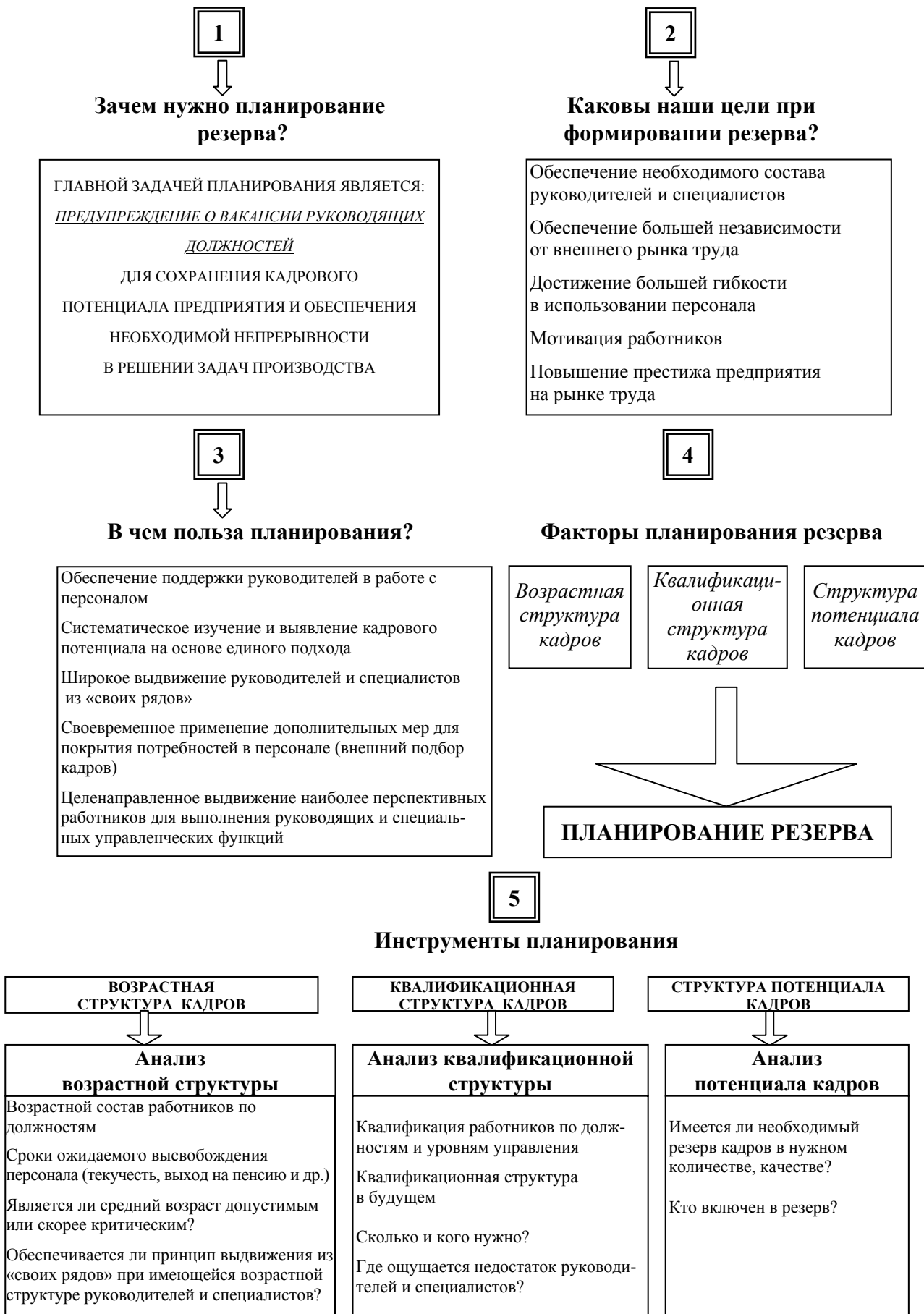


Рис. 2. Порядок планирования резерва

Подготовка кадрового резерва состоит в обучении и воспитании работников, зачисленных в резерв, систематическом и всестороннем изучении их в повседневной работе (при этом уточняются профессиональные, деловые и личностные качества кандидатов, их положительные и слабые стороны, степень их готовности для выдвижения на руководящую должность); в определении мер по повышению деловой квалификации и овладению практическими навыками работы в должности.

Для улучшения подготовки специалиста к руководящей работе и контроля над его деятельностью в период его нахождения в резерве для каждого зачисленного в резерв специалиста составляется индивидуальный план повышения квалификации на 2 года. В индивидуальных планах предусматриваются конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение специалистом необходимых теоретических и практических знаний, более глубокое освоение им навыков предстоящей деятельности.

В планах должны быть предусмотрены следующие формы работы с резервом кадров:

- 1) решение производственных, технических, экономических вопросов;
- 2) изучение основ организации управления и украинского законодательства;
- 3) командирование специалиста на передовые предприятия для обмена опытом с последующим отчетом о приобретенных знаниях, выводах и предложениях по улучшению работы своего предприятия;
- 4) стажировка на должности, на которую специалист зачислен в резерв;
- 5) участие в конкурсах по совершенствованию процессов труда или управления, в разработке проектов, планов по этим направлениям;
- 6) участие в работе научно-технических совещаний, семинаров, конференций для ознакомления с новейшими достижениями отечественной и зарубежной науки и техники;
- 7) обучение на факультетах повышения квалификации, в школах бизнеса, менеджмента, командирование за рубеж для приобретения опыта управления экономикой и профессиональных знаний.

ВЫВОДЫ

Процедура принятия обоснованного решения о выдвижении того или иного работника на руководящую должность из состава резерва должна предусматривать:

- 1) наличие нескольких кандидатов на данную должность;
- 2) оценку профессионально необходимых качеств кандидатов и соответствие их требованиям, предъявляемым должностью;
- 3) сравнительный анализ оценок качеств кандидатов для выбора наиболее достойного.

Завершением работы по формированию и подготовке резерва кадров является выдвижение работника на соответствующую должность. Расстановка кадров является конечной целью кадровой политики и ключевым звеном всей работы с кадрами управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беляцкий Н. П. *Управление персоналом : учеб. пособ. / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш.* – Минск : Интeрпрeсс-сервис, 2002. – 352 с.
2. Савельева В. С. *Управління персоналом : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов.* – Краматорськ : ДДМА, 2004. – 384 с.
3. Травин В. В. *Менеджмент персонала предприятия : учеб.-практ. пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов.* – [4-е изд.]. – М. : Дело, 2002. – 272 с.
4. Шегда А. В. *Менеджмент : підручник / А. В. Шегда.* – К. : Знання, 2004. – 687 с.
5. Щецин Г. В. *Основы кадрового менеджмента : ученик / Г. В. Щецин.* – [4-е изд., испр.]. – К. : МАУП, 2002. – 280 с.
6. Шекиня С. В. *Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета : учебно-практическое пособие / С. В. Шекиня, Н. Н. Ермошкин.* – [6-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Интел-Синтез, 2002. – 336 с.
7. <http://www.dis.ru>.

УДК 65.242

Семенченко А. В.

**ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ ПРОЦЕСАМИ
НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

В умовах ринкової економіки підприємство є відособленою господарською одиницею, призначеною для вирішення виробничо-управлінських завдань (виробництво та реалізація продуктів і послуг), а також отримання прибутку. Основою будь-якого виробництва є трудовий процес, його відповідна організація та управління. Працівник, виконуючи трудові дії, змінює форму, розміри, властивості предметів праці, управляє знаряддями виробництва, контролює хід виробництва. Сукупність дій виконавців і складає трудовий процес. Управління трудовими процесами спрямоване на забезпечення якісного виконання виробничих операцій з мінімальними витратами робочого часу, створення сприятливих і безпечних умов праці працівників, ефективне використання устаткування, організаційного і технологічного оснащення [1–4]. В свою чергу підвищення економічної та соціальної ефективності трудових процесів в сучасних умовах господарювання передбачає їх постійне вивчення та удосконалення методологічних основ управління трудовими процесами, що й обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Аналіз існуючих наукових джерел з досліджуваної проблеми свідчить про наявність значних внесків в розв'язання проблеми управління та організації трудовими процесами. Насамперед необхідно виділити роботи таких зарубіжних та вітчизняних авторів як: Адамчук В. В. [4], Бухалков М. І., Бичін Б. В., Гальцов А. Д., Генкін Б. М. [2], Дедекаєв В. А., Крушельницька О. В., Малинін С. В., Мельничук Д. П., Петроченко П. Ф., Погорелова Т. В., Філатов С. К., Шубенкова Є. В. та інші. Разом з тим, сучасний етап переходу України на ринкові відносини потребує подальшого дослідження проблеми та удосконалення методологічних основ управління трудовими процесами на промислових підприємствах.

Метою роботи є розвиток теоретичних основ управління процесами виробництва шляхом дослідження принципів управління трудовими процесами на промислових підприємствах в наукових працях зарубіжних і вітчизняних вчених та запропонування комплексної системи принципів управління трудовими процесами, спираючись на результати обробки наукової літератури.

Наукою і практикою розроблено ряд принципів організації трудових процесів. Російські академіки Колеснов С. Г. і Тихонов В. А. виділяють наступні принципи: пропорційності, безперервності, ритмічності, паралельності, типізації трудових процесів (стандартизації), «вузького місця», мінімальних переміщень, економії рухів, наявності резервних ресурсів [3]. Ці принципи в більшості притаманні виробничій сфері та перетинаються з принципами наукової організації праці.

Інші науковці, такі як Генкін Б. М., Абрамов В. М., Бичін Б. В. приділяють увагу таким принципам, як: комплексності, системності, ефективності, прогресивності, конкретності, групової диференціації норм, динамічності, загальності [2]. Наведені принципи характеризують трудові процеси з боку нормування праці робітників, встановлення прогресивних норм праці та раціональних методів нормування.

Безумовно, для ефективно організації та управління трудовими процесами потрібно враховувати певні принципи нормування та організації праці, які б відповідали конкретним умовам виробництва, але також слід враховувати і загальні принципи управління, які характеризують вимоги до системи управління трудовими процесами. До них відносяться наступні

принципи: відповідності функцій управління трудовими процесами цілям виробництва, оптимального співвідношення управлінських орієнтацій, економічності, перспективності, оперативності, оптимальності, науковості, узгодженості, стійкості, прозорості [1].

Виконавцями окремих трудових процесів (вчасності, трудові процеси фахівців та службовців) виступають безпосередньо робітники, тому висвітлюючи питання використання комплексної системи принципів управління трудовими процесами доцільним є врахування розумових, фізичних та нервово-психологічних особливостей діяльності працівників, які впливають на продуктивність їхньої праці. Ці аспекти знаходять відображення у наступних принципах: комфортності, динамічного та статичного фізичного навантаження, інформаційної напруженості, інтенсивності уваги, напруженості аналітично-розумової діяльності, мінімізації монотонності праці, оптимальної інтенсивності праці, сприятливої пози працівника, оптимальності змісту трудового процесу, врахування особливостей характеру та темпераменту працівника.

Пропонуючи використання в процесі раціоналізації виробничого процесу комплексної системи принципів управління трудовими процесами доцільним також є об'єднання всіх вищенаведених принципів управління трудовими процесами в три групи.

1) загальні принципи управління трудовими процесами на промислових підприємствах;

2) конкретні принципи раціональної організації трудового процесу, які впливають на окремі елементи процесу праці;

3) принципи раціональних методів і прийомів праці, які враховують розумові, фізичні та нервово-психологічні особливості діяльності працівників.

Принципи управління трудовими процесами представлені на рис. 1.

Деякі загальні принципи управління трудовими процесами на промислових підприємствах потребують детального розгляду.

Принцип загальності означає необхідність нормування праці всіх категорій працівників для ефективного управління трудовими процесами.

Принцип науковості вимагає, щоб розробка заходів по формуванню системи управління трудовими процесами була заснована на досягненнях науки у галузі організації та нормування праці та враховувала дію законів суспільного виробництва в ринкових умовах.

Принцип відповідності функцій управління трудовими процесами цілям виробництва полягає у тому, що функції управління трудовими процесами формуються і змінюються не самі по собі, а у відповідності з потребами та цілями виробництва.

Принцип оптимального співвідношення управлінських орієнтацій диктує необхідність випередження орієнтування функцій управління трудовими процесами на розвиток виробництва у порівнянні з функціями на забезпечення функціонування виробництва.

Принцип комплексності означає, що при встановленні обґрунтованих норм праці необхідно враховувати комплекс чинників, як виробничих (технічних, організаційних, планових), так і безпосередньо пов'язаних із задоволенням інтересів працівників в процесі праці (фізіологічних, соціальних і т. д.).

Принцип системності означає, що норми праці повинні встановлюватися з урахуванням кінцевих результатів виробництва і залежності витрат праці на даному робочому місці від витрат виробництва на пов'язаних з ним робочих місцях.

Принцип ефективності визначає необхідність встановлення таких норм трудового процесу, при яких в нормальних умовах праці бажаний результат виробничої діяльності досягається з мінімальними сумарними витратами трудових і матеріальних ресурсів.

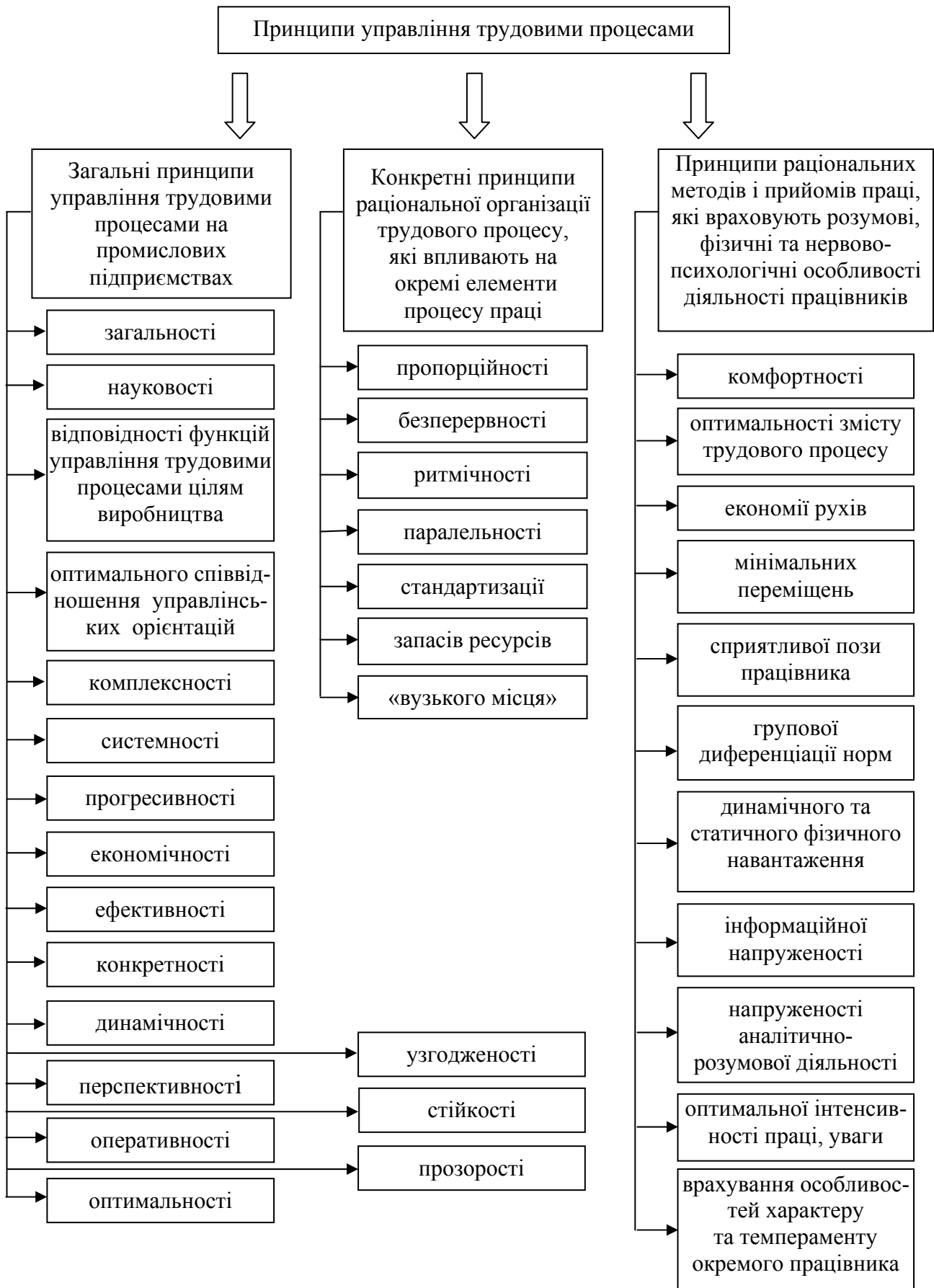


Рис. 1. Принципи управління трудовими процесами

Конкретні принципи раціональної організації трудового процесу, які впливають на окремі елементи процесу праці представлені наступними.

Принцип пропорційності – встановлення точного кількісного і якісного співвідношення між окремими елементами трудового процесу на різних взаємопов'язаних операціях технологічної лінії. Проявляє свою дію в трьох напрямках і вимагає дотримання пропорційності [3]: між засобами праці і допоміжним обладнанням; між предметами праці та працівниками; між окремими взаємопов'язаними трудовими процесами, шляхом визначення затрат часу для виконання кожної операції або її елементів.

Принцип безперервності вимагає при організації трудових процесів такого стану, коли кожен наступний елемент операції є природним продовженням попереднього. Особливо це потрібно враховувати при виконанні окремих елементів операції різними виконавцями. Наприклад, постачання деталей на робоче місце без перевантаження та нагромадження.

Принцип ритмічності передбачає послідовне і рівномірне чергування трудових операцій та їх елементів в часі. Систематичне повторення цих елементів через рівні проміжки часу забезпечує однакові темпи та швидкість переміщення предметів праці. Цей принцип передбачає ритмічність трудових дій та рухів виконавця, яка досягається навчанням і тренуванням.

Принцип паралельності проявляється в забезпеченні одночасної роботи людини і машини або декількох машин, одночасної участі в роботі різних органів працівника (обох рук, ніг), що зменшує втому.

Принцип стандартизації – впливає на трудовий процес в трьох аспектах і вимагає стандартності параметрів роботи, методів, прийомів і предметів праці. Суть стандартності параметрів роботи полягає в розробці типових схем для однакових трудових процесів.

Принцип «вузького місця» – виявлення при організації трудового процесу слабких ланок в техніці, технології та організації праці, які мають суттєвий вплив не тільки на трудовий, але й виробничий процес в цілому.

Так, в системі машин, які виконують взаємопов'язані операції, найменш продуктивна машина буде визначати темп роботи. Аналіз технологічної системи процесу праці дозволить виявити найбільш трудомісткі ланки і на основі їх спрощення здійснити організацію трудового процесу [3].

З числа принципи раціональних методів і прийомів праці, які враховують розумові, фізичні та нервово-психологічні особливості діяльності працівників найбільш доцільним є дотримання наступних принципів.

Принцип комфортності показує, що система управління трудовими процесами повинна забезпечувати найкращі умови для фізичної та творчої роботи працівників, усуваючи зайві роботи при виконанні конкретних функцій.

Принцип економії рухів, мінімальних переміщень передбачає виключення зайвих прийомів, рухів і дій (перекладання предметів праці з місця на місце, з однієї руки в іншу, непотрібні наклони, повороти) при виконанні трудового процесу і орієнтується на таку організацію трудового процесу, яка дозволяє здійснювати роботу меншою кількістю простих і коротких рухів за рахунок використання зворотних рухів після переміщення предметів, дотримання постійного розміщення предметів праці й інструментів.

Принцип сприятливої пози працівника доповнює принцип економії рухів. При виборі пози потрібно враховувати, що м'язове навантаження при роботі «стоячи» вище, ніж при роботі «сидячи». Чергування роботи стоячи і сидячи значно зменшує втомленість, так як навантаження розподіляється на різні м'язи. Тому потрібно створювати умови, щоб поза людини була вільною і невимушеною та можна було її змінювати.

Принцип групової диференціації норм має на увазі диференціацію норм залежно від психофізіологічних характеристик працівників, і перш за все залежно від їх статі і віку. Цей принцип означає, що інтенсивність праці і нормативний час на відпочинок, які відображені

в нормі, повинні відповідати статі і віку працівників. Необхідність диференціації норм за психофізіологічними характеристиками виникає в той мірі, в якій облік цих характеристик не реалізується системою профвідбору та профорієнтації.

Принцип динамічного та статичного фізичного навантаження має на увазі недопущення встановлення таких норм праці та нормованих завдань в процесі проектування будь-яких трудових процесів, в яких рівень фізичного навантаження буде перевищувати гранично допустимий рівень, що може зашкодити здоров'ю працівника. Динамічне фізичне навантаження визначається об'ємом фізичної роботи (в кілограмометрах), величиною енергетичних витрат (в калоріях), потужністю зусиль (в ватах). Статичне фізичне навантаження характеризується кількістю зусиль, які прикладає працівник без переміщення тіла або окремих його частин, помноженою на час підтримання цих зусиль (в кілограмах за секунду).

Принцип інформаційної напруженості означає, що при проектуванні раціональних трудових процесів фахівці повинні враховувати об'єм і характер інформації, які сприймає і переробляє працівник для ухвалення певних рішень протягом робочої зміни для більш ефективного його протікання.

Принцип напруженості аналітично-розумової діяльності передбачає, що проектувальники трудових процесів повинні враховувати напруженість аналітично-розумової діяльності, яка залежить від щільності сигналів – кількості повідомлень в годину, об'єму оперативної пам'яті – числа утримуваних в пам'яті елементів протягом певного періоду часу, величини емоційної та інтелектуальної напруги.

Принцип оптимальної інтенсивності праці, уваги – полягає у встановленні на основі фізіологічних та інженерно-економічних досліджень такого рівня інтенсивності, який забезпечує високу продуктивність праці при оптимальній величині фізичної і нервової напруги.

Принцип врахування особливостей характеру та темпераменту окремого працівника полягає у встановленні науково обґрунтованих норм праці та нормованих завдань працівникам з урахуванням особливостей їхнього характеру та типу темпераменту (в залежності від наявної інформації) для більш ефективного управління трудовими процесами.

Принципи управління трудовими процесами реалізуються у взаємодії, їх співвідношення залежить від конкретних умов функціонування організації. Всі ці принципи проявляють свою дію в різний час і з різною силою в залежності від умов виробництва, в яких здійснюється трудовий процес. В одних випадках їхня дія поширюються на всі сторони виробництва, в інших – на окремі елементи або на методи і прийоми праці.

ВИСНОВКИ

Розглянуті принципи управління трудовими процесами на промислових підприємствах, які наводять зарубіжні та вітчизняні вчені, а також запропонована комплексна система принципів управління трудовими процесами. Врахування і використання цих принципів при управлінні трудовим процесом дозволить знизити витрати праці і підвищити ефективність виробництва. Використовуючи в практиці положення цих принципів, можна точно поєднати основні фактори процесу праці та раціонально організувати будь-який трудовий процес.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вейнберг А. М. Совершенствование проектирования трудовых процессов / А. М. Вейнберг, Н. Г. Данилочкина. – Рига : Зинатне, 1989. – 86 с.
2. Нормирование труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин, П. Ф. Петроченко, М. И. Бухалков и др. ; под ред. Б. М. Генкина. – М. : Экономика, 1985. – 272 с.
3. Крушельницька О. В. Організація праці : навч. посіб / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Житомир : ЖДТУ, 2007. – 355 с.
4. Организация и нормирование труда : учеб. пособие для вузов / под ред. В. В. Адамчука. – М. : Финстатинформ, 2000. – 301 с.

УДК 65.012

Сорокіна І. А., Кадикова І. М.

**КІЛЬКІСНА ОЦІНКА СТУПЕНЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ
ЗАЛЕЖНО ВІД ВЕЛИЧИНИ НЕСТАБІЛЬНОСТІ ВИТРАТ З ПОЗИЦІЇ
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ РОЗПОДІЛЕНОЇ СИСТЕМИ**

В багатьох сферах людської діяльності, зокрема в економіці та соціології, велику роль відіграє раціональний розподіл ресурсів. Особливого значення ця проблема набуває в тому випадку, коли вирішують задачі, пов'язані з розподілом обмеженого ресурсу. Ефективність розподілу обмеженого ресурсу однозначно пов'язана з якістю роботи функціональних підрозділів систем, а також цих систем у цілому [1].

Отже, підвищення ефективності різних об'єктів може залежати від розподілу ресурсів. Проблема раціонального розподілу ресурсів особливо актуальна в умовах невизначеності, породженої нестабільністю ринкової економіки.

Вирішення даної проблеми вимагає розробки економіко-математичних моделей, що дозволяють оцінити й аналізувати різні концепції організації управління при нестабільності функціонування. Дослідженню проблемних питань оцінки ефективності розподілу обмеженого ресурсу присвячені зокрема праці таких вчених, як В. Г. Кучмієв [1, 3], В. М. Вартамян [2], І. В. Чумаченко [4], В. М. Момот [3].

В умовах відсутності однозначності як екзогенних, так і ендогенних факторів процес планування (вирішення задачі раціонального розподілу ресурсів не що інше, як один з елементів процесу планування) повинен передбачати деяку процедуру узгодження планів діяльності зі всіма елементами розподіленої структури.

Таким чином, одним із шляхів підвищення ефективності діяльності виробничих систем є децентралізація управління шляхом делегування функціональним (операційним) підрозділам визначеної частки повноважень щодо прийняття управлінських рішень.

У зв'язку з цим актуальною стає проблема визначення кількісного співвідношення ступеня децентралізації управління і величини неузгодженості фактичних і планових витрат.

Метою цієї статті є одержати кількісну залежність ступеня децентралізації управління від величини нестабільності факторів зовнішнього середовища.

Як модель дослідження розглянуто дворівневу ієрархічну систему, в якій операційні підрозділи (центри діяльності) виконують різні функції, але технологічно пов'язані між собою під управлінням єдиного центру (центру відповідальності). При цьому одні центри діяльності $ЦД_i$ $i = \overline{(m+1), (m+n)}$ є ресурсостворюючими, а інші центри діяльності $ЦД_j$ $j = \overline{1, m}$ є ресурсореалізуючими. Структурно-функціональна схема такої розподіленої системи представлена на рис. 1, де $ЦВ$ – центр відповідальності, що акумулює й розподіляє ресурси; $ЦД_i$ – ресурсостворюючі центри діяльності центр $i = \overline{(m+1), (m+n)}$; $ЦД_j$ – ресурсореалізуючі центри діяльності $j = \overline{1, m}$; N_i – приведений обсяг, залученого i -го виду ресурсів; N_j – приведений обсяг, реалізованого j -го виду ресурсів; q – ціна розміщення одиниці приведенного обсягу j -го ресурсу; p – ціна залучення одиниці приведенного обсягу i -го ресурсу; x_k – непрямі витрати k -го центру діяльності $k = \overline{1, (m+n)}$; y_k – прямі витрати k -го центру діяльності $k = \overline{1, (m+n)}$; z_k – загальні виробничі витрати k -го центру діяльності $k = \overline{1, (m+n)}$.

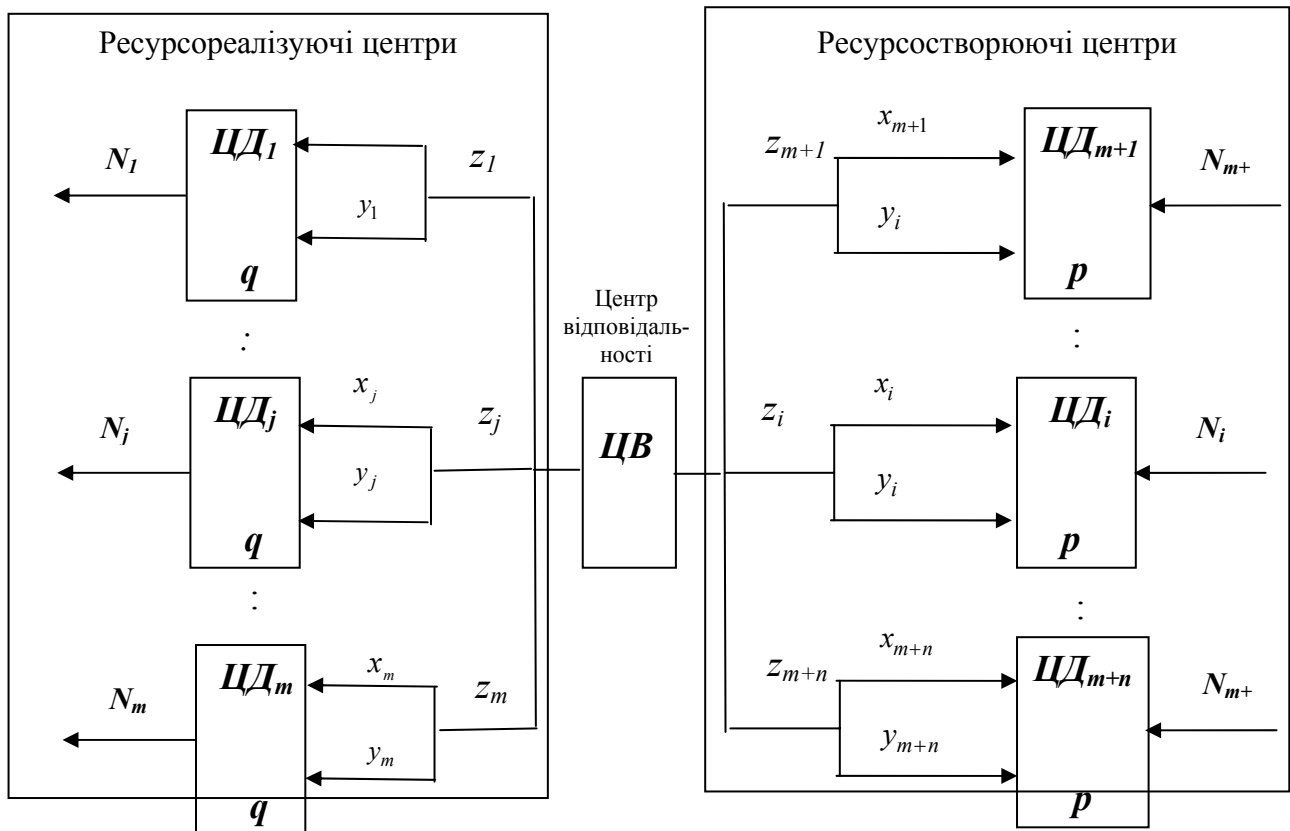


Рис. 1. Структурно-функціональна схема розподіленої системи

Будь-які виробничо-економічні, торговельно-збутові або кредитно-фінансові структури можуть бути розглянуті як такі розподілені системи операційних підрозділів. Результат діяльності функціональних підрозділів залежить від об'ємів їх фінансування, що здійснюється центром відповідальності, виходячи із загальної мети системи – максимізації ефективності її функціонування [1].

В умовах неповної інформованості обумовленою нестабільністю екзогенних факторів одним зі шляхів підвищення ефективності управління є його децентралізація тобто делегування центром відповідальності частини повноважень по прийняттю рішень функціональним підрозділам.

Кожний виконавчий елемент описаний за допомогою деякої факторної моделі, що відображає функціональну залежність результатів його діяльності N_k від факторів, які зумовили ці результати (y_k прямих і x_k непрямих витрат), у вигляді виробничої функції типу Кобба-Дугласа з убутною віддачею [2]:

$$N_k = a_k x_k^{\alpha_k} y_k^{\beta_k}, \tag{1}$$

де a_k, α_k, β_k – параметри моделі.

Як критерій ефективності функціонування системи приймається відношення об'єму виробленої продукції до витрат:

$$E(\bar{x}, \bar{y}) = \frac{\text{Прибуток}}{\text{Витрати}} = \frac{q \sum_{j=1}^m N_j(x_j, y_j) - p \sum_{i=1}^{m+n} N_i(x_i, y_i)}{\sum_{k=1}^{m+n} (x_k + y_k)}.$$

Аналізуються наступні виробничо-організаційні принципи розподілу фінансових ресурсів: принцип жорсткої централізації управління, принцип узгодженого управління й принцип відкритого управління.

Принцип жорсткої централізації характеризується тим, що центр відповідальності буде свою стратегію (розподіл прямих і непрямих витрат), виходячи із загальної мети функціонування системи, при повному ігноруванні локальних інтересів окремих операційних підрозділів.

У цьому випадку розподіл виробничих витрат \bar{x}^* , \bar{y}^* можна знайти за допомогою вирішенням задачі математичного програмування [3].

В основі принципу узгодженого управління лежить вимога призначення центром управління тільки кращого з погляду центрів діяльності розподілу коштів. У цьому випадку розподіл виробничих витрат \bar{x}^{**} , \bar{y}^{**} можна знайти за допомогою вирішенням задачі параметричної оптимізації та безкоаліційної гри із забороненими ситуаціями [3].

Принцип відкритого управління характеризується наданням кожному окремому центру діяльності повної самостійності у виборі об'ємів своїх виробничих витрат x_i^{***} , y_i^{***} . Ситуація моделюється безкоаліційною грою рівноправних осіб, у якій дослідження операцій ведеться з позиції локальних інтересів функціональних підрозділів [4].

Таким чином, на основі розглянутих організаційно-економічних механізмів управління витратами в розподіленій структурі необхідно при заданій величині неузгодженості фактичних і планових прямих витрат:

$$y = \frac{\sum_{k=1}^{m+n} y_k^{\text{факт}}}{\sum_{k=1}^{m+n} y_k^{\text{план}}}; \quad (2)$$

визначити ступінь децентралізації управління:

$$v = \frac{\sum_{k=1}^{m+n} z_{k_1}}{\sum_{k=1}^{m+n} z_k}, \quad (3)$$

де z_{k_1} – величина виробничих витрат, що задається k -м центром діяльності; z_{k_2} – величина виробничих витрат k -го центру діяльності.

Величина виробничих витрат k -го центру діяльності задається центром управління:

$$x_k + y_k = z_{k_1} + z_{k_2} = z_k, \quad \forall k \in \{1, (m+n)\},$$

за наступних умов:

$$E_{\text{УУ}}(\bar{x}, \bar{y}) > E_{\text{ЖЦ}}(\bar{x}, \bar{y}), \quad E_{\text{УУ}}(\bar{x}, \bar{y}) > E_{\text{ВУ}}(\bar{x}, \bar{y}), \quad (4)$$

де функція $E(\bar{x}, \bar{y})$ характеризує ефективність функціонування системи.

Позначимо оптимальний розподіл витрат при різних принципах організаційного управління наступним чином:

$$\begin{aligned} x_k^* &= x_k^{(1)}, y_k^* = y_k^{(1)} \text{ (ЖЦ);} \\ x_k^{**} &= x_k^{(2)}, y_k^{**} = y_k^{(2)} \text{ (УУ);} \\ x_k^{***} &= x_k^{(3)}, y_k^{***} = y_k^{(3)} \text{ (ВУ);} \\ \forall k &\in \{1, (m+n)\}. \end{aligned}$$

Отримані оптимальні рішення \bar{x}, \bar{y} (ЖЦ), $\bar{x}^{**}, \bar{y}^{**}$ (УУ), $\bar{x}^{***}, \bar{y}^{***}$ (ВУ), що відповідають різним організаційно-економічним механізмам управління витратами, дозволяють подати багатовимірну функцію ефективності діяльності системи $E(\bar{x}, \bar{y})$ у вигляді функції $E_D(y)$ однієї відносної змінної шляхом підстановки: $x_k = x_k^{opt}, y_k = y_k^{opt}, \forall k \in \{1, (m+n)\}$ [4].

Це дозволяє у свою чергу виділити найбільш вигідні по ефективності зони застосування різних організаційно-економічних механізмів управління витратами: зона жорсткої централізації управління, зона узгодженого управління, зона відкритого управління.

Якщо використовується механізм жорсткої централізації управління, то ступінь децентралізації управління ν буде дорівнює нулю, тобто $\nu = 0$.

Якщо використовується механізм відкритого управління, то $\nu = 1$.

Інакше застосовуємо механізм узгодженого управління, $0 < \nu < 1$ [4].

Отримані точки $\lambda_1 = \lambda_1(\nu), \lambda_2 = \lambda_2(\nu), \lambda_3 = \lambda_3(\nu), \lambda_4 = \lambda_4(\nu)$, що визначають границі ефективності різних організаційно-економічних механізмів управління витратами, є функціями ступеня децентралізації управління ν . Тобто:

$$\lambda_t = \lambda_t(\nu), t = 1, 2, 3, 4.$$

Отже, вибираючи ту або іншу величину ступеня децентралізації управління в системі ν , можна завжди «накрити» зоною узгодженого управління існуючу (прогнозовану) неузгодженість між фактичними й плановими витратами.

Візуалізація отриманого аналітичного інструментарію вибору ступеня децентралізації управління по елементах виробничих витрат представлена на рис. 2 та рис. 3. на прикладі виробничого підприємства.

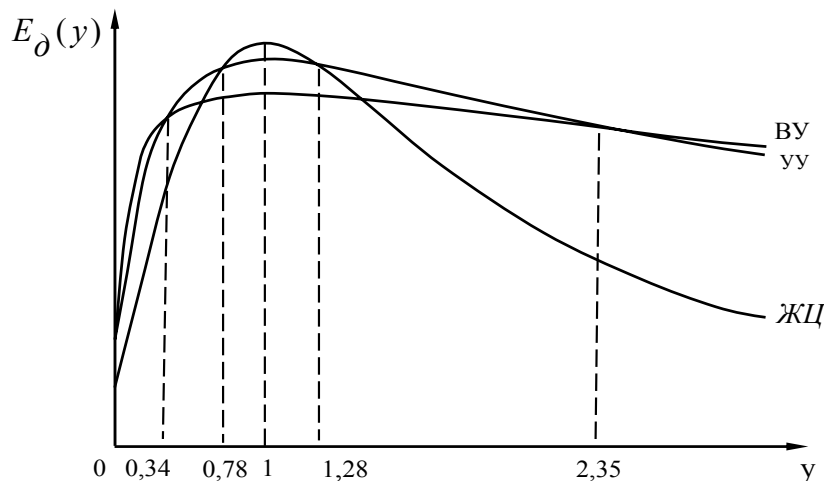


Рис. 2. Якісний характер цільових функцій при досліджуваних принципах управління $\nu = 0,57$

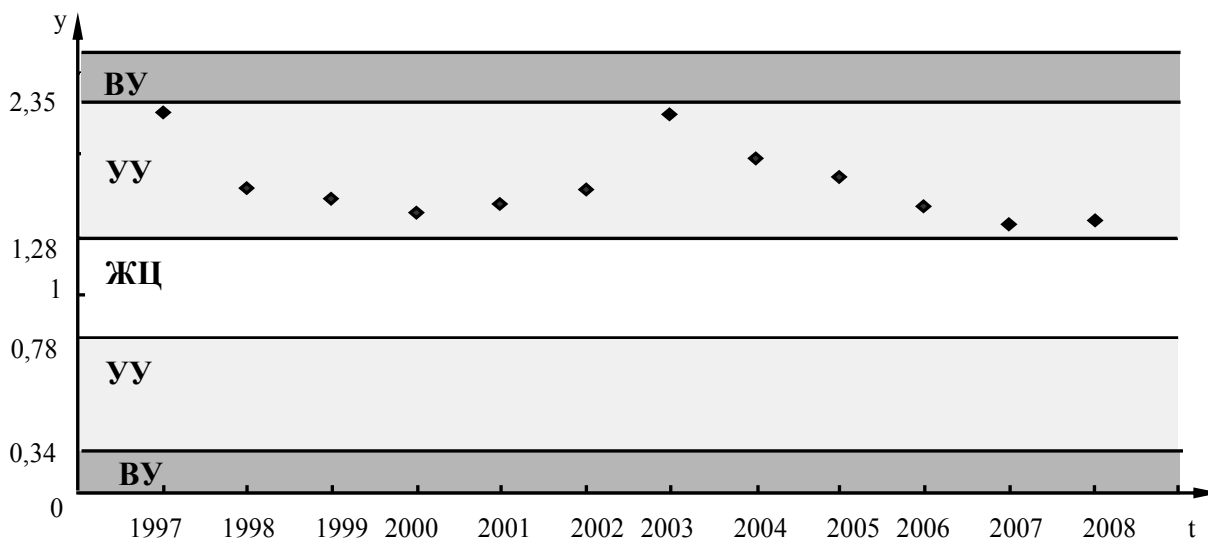


Рис. 3. Візуалізація вирішення задачі децентралізації управління на прикладі виробничого підприємства

ВИСНОВКИ

Таким чином, проблема оптимально управління виробничими витратами технологічно взаємозалежних операційних підрозділів розподіленої структури вирішена за рахунок децентралізації управління. Було отримано графоаналітичний інструментарій вибору необхідного ступеня децентралізації управління при заданій величині неузгодженості фактичних і планових витрат. Розроблена економіко-математична модель може бути використана як інструмент оцінки й аналізу реальних ситуацій у практиці стратегічного й тактичного управління з метою поліпшення фінансового стану, забезпечення стабільності, підвищення ефективності діяльності, для попередження й запобігання негативних тенденцій як у стійко функціонуючих організаціях, так і для рішення антикризових завдань із подоланням однієї з головних проблем менеджменту й маркетингу – ризику й невизначеності ринку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кучмиев В. Г. Анализ эффективности концептуальных принципов диверсификации ресурсов в распределенных системах / В. Г. Кучмиев, А. И. Лысенко, И. А. Сорокина // Открытые информационные и компьютерные интегрированные технологии. – Харьков : Национальный аэрокосмический университет «ХАИ», 2003. – Вып. 13. – С. 136–142.
2. Вартамян В. М. Экономико-математическое обеспечение управленческих решений в менеджменте / В. М. Вартамян, Д. В. Дмитришин, А. И. Лысенко, А. Г. Осиевский и др. ; под ред. В. М. Вартамяна. – Харьков : ХГЭУ, 2001. – 288 с.
3. Кучмиев В. Г. Моделирование организационного управления в многоуровневых структурах / В. Г. Кучмиев, А. И. Лысенко, В. М. Момот, И. В. Чумаченко. – Харьков. : Национальный аэрокосмический университет «ХАИ», 2004. – 231 с.
4. Чумаченко И. В. Выбор степени децентрализации управления по элементам производственных затрат в условиях нестабильности параметров функционирования / И. В. Чумаченко, А. И. Лысенко, И. А. Сорокина // Зб. наукових праць «Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі проблеми теорії та практики : Харків : Нац. аерокосміч. ун-т «ХАИ». – 2008. – № 1 (1). – С. 140–148.

УДК 331+658.562

Тельнов А. С.

КОГНІТИВНА СТРУКТУРИЗАЦІЯ ЯКОСТІ ПРАЦІ

В умовах переходу до нової стадії економічного розвитку в Україні особливого значення набуває прояв інтелектуальних здібностей людей, що виражаються в практичному інтелекті, творчості, винахідництві. Тенденцією останніх років є збільшення частки розумової праці, яка стає одним з основних джерел економічного зростання країни та власного розвитку людини. Зважаючи на це одним з основних пріоритетів розвитку підприємств стає збільшення прибутку і забезпечення якості продукції на основі підвищення якості інтелектуальної праці.

Сучасні підприємства все більше усвідомлюють роль інтелектуального капіталу у підвищенні якісних показників праці, намагаються накопичувати його та ефективно використовувати. Інтелектуальна складова трудового потенціалу набуває великого значення у процесі формуванні якості праці.

Актуальність проблеми формування інтелектуального капіталу обумовлена тим, що в сучасних умовах спостерігається зниження його національної частки. В Україні після набуття незалежності питома вага витрат на науку в складі валового внутрішнього продукту була стійко меншою одного відсотка. Більш того, склалась тенденція до зниження величини даної частки в динаміці. З огляду на це, в Україні особливого теоретико-методологічного значення набувають питання формування якості праці на основі розвитку інтелектуального капіталу, виявлення його сутності, структури, напрямів розвитку.

Дослідженню цієї проблеми присвячена досить велика кількість праць вітчизняних вчених, серед яких слід відзначити В. Врублевського, В. Гойло, Б. Данилишина, В. Куценка Ж. Поплавської, В. Поплавського, А. Чухно [1–6]. Так, В. К. Врублевський порушує питання інтелектуалізації соціуму та формування у ньому інформаційного середовища [1]. В. Гойло та А. Чухно пропонують своє бачення та розуміння сутності, форм і закономірностей розвитку інтелектуального капіталу [2, 5]. Б. Данилишин та В. Куценко пропонують шляхи поліпшення та використання інтелектуальних ресурсів в економічному зростанні [3]. Ж. Поплавська та В. Поплавський наголошують на провідній ролі інтелектуального капіталу в економіці знань, що є актуальним у трансформаційних умовах розвитку [4].

При виявленні структури інтелектуального капіталу автори наголошують на неоднорідності його складу. До нього включають, перш за все, знання, які має людина і використовує в процесі праці, а також об'єктивні умови застосування цих знань для підвищення ефективності діяльності. Як відмічає академік А. А. Чухно, нова електронна технологія змінює структуру зайнятості за рахунок зростання нових, більш складних професій. Сучасні галузі потребують ініціативних, винахідливих, освічених і навіть індивідуалістичних робітників. У таких країнах як США, Японія, ФРН мінімальний термін освіти кваліфікованих робітників досягає 15 років. А в країнах, які входили до колишнього Союзу, він становить в середньому 8–10 років.

Тобто, розвинуті країни забезпечують більш високий освітній і кваліфікаційний рівень робочої сили, що забезпечує вищу продуктивність праці, кращу якість продукції, а отже, її конкурентоспроможність [6]. Проте, не дивлячись на численні праці з проблеми, що розглядається, вивчення питань взаємодії інтелектуальної праці з розвитком технологічного капіталу, оволодіння працівниками науково-технічними знаннями як основного елемента інтелектуального капіталу та їх втілення у якості праці не знайшли достатнього обґрунтування у вітчизняній літературі.

Метою роботи є визначення впливу інтелектуального капіталу спеціалістів на показники якості праці шляхом застосування методу когнітивної структуризації, а саме –

побудови когнітивної карти взаємодії досліджуваних показників, формування логістичної моделі динаміки показників та оцінки адекватності отриманої моделі.

Враховуючи складність проблеми накопичення інтелектуального капіталу для промислових підприємств, автором розроблено модель прогнозування збільшення обсягів виробництва за умови залучення трудового потенціалу з високим інтелектуальним капіталом. На сьогодні існує небагато моделей, за допомогою яких визначається вплив інтелектуального капіталу спеціалістів, який підвищується внаслідок інвестицій, на випуск продукції якісної продукції.

Суспільні явища звичайно містять різні тенденції, які визначаються декількома факторів, при чому кожний з них, у свою чергу, впливає на деяку кількість інших факторів. Утворюються мережі причинних відносин, які мають системний характер. Причинна обумовленість породжує модель соціальних явищ. Найбільш доцільним методом виявлення уявлень у вигляді наявних схем, аналіз яких сприяє поглибленню розуміння проблем, виявленню протиріч, якісного аналізу можливих змін є напрям системного аналізу – когнітивна структуризація. Мета когнітивної структуризації полягає у формуванні та уточненні гіпотези про функціонування об'єкта, що досліджується, який розглядається як складна система, яка складається з окремих підсистем та змінних елементів. Також важливою проблемою, яка розробляється в когнітології, є визначення знань, прихованих механізмів творчості, постулатів або стереотипів, на яких базуються судження експертів, які приймають рішення. Для того, щоб зрозуміти та проаналізувати поведінку складної системи, побудуємо структурну схему причинно-наслідкових зв'язків.

Для постановки задачі спроектовано когнітивну карту взаємодії двох провідних сфер промислового підприємства м. Хмельницького – виробництва сільськогосподарської техніки та товарів широкого вжитку, яка відповідає стандартам з якості згідно ISO 9001. Як спеціалісти з високим інтелектуальним капіталом взято чисельність працівників, які мають високий професійно-освітній рівень, стаж роботи на даному підприємстві більше 10 років, приймають участь у винахідництві та раціоналізаторстві. Когнітивну карту побудовано з шести постулатів, які наведені нижче (рис. 1) [7]:

1) кількість якісної продукції, яку випускає підприємство (I), пропорційна числу творчих спеціалістів, які працюють у даних сферах виробництва – дуги (N_1, I_1) та (N_2, I_2) ;

2) виробництво продукції (I) пропорційне інвестиціям в інтелектуальний капітал спеціалістів – шляхи (E, N_1) , (N_1, I_1) і (E, N_2) , (N_2, I_2) та обернено пропорційне витратам на отримання одиниці продукції (D);

3) кількість спеціалістів з високим інтелектуальним капіталом (N) збільшується пропорційно інвестиціям (E), які виділяються на підвищення інтелектуального капіталу – дуги (E, N_1) та (E, N_2) та зменшується пропорційно збільшенню витрат (D) на отримання одиниці продукції внаслідок звільнення спеціалістів або переходу їх у більш перспективні сфери – дуги (D_1, N_1) , (D_1, N_2) ;

4) чим більше спеціалістів з високим інтелектуальним капіталом (N) працює в даних сферах, тим більше виникає раціоналізаторських ідей, що в свою чергу приводить до підвищення ефекту від реалізації особистих творчих планів та задоволення попиту, що сприяє підвищенню (D), зменшенню випуску продукції і, як наслідок, переходу спеціалістів з високими якісними характеристиками в інші сфери (пояснення негативного циклу (N, I, D, N)). Міграції між двома областями, які розглядаються, немає (її можна не враховувати);

5) між областями існує позитивний обернений зв'язок. Зростання випуску якісної продукції (I) (внаслідок інвестиційної підтримки інтелектуального капіталу спеціалістів, що в свою чергу призводить до появи ідей та підвищення ефекту від реалізації особистих творчих планів) в одній сфері стимулює розвиток іншої сфери та зменшує витрати – D (цикли – I_2, D_1, N_1, N_2, I_2 та I_1, D_2, N_2, N_1, I_1);

б) загальна кількість інвестицій у зростання інтелектуального капіталу спеціалістів (E) в розвинутих країнах з метою розвитку даних сфер виробництва має тенденцію до зростання.

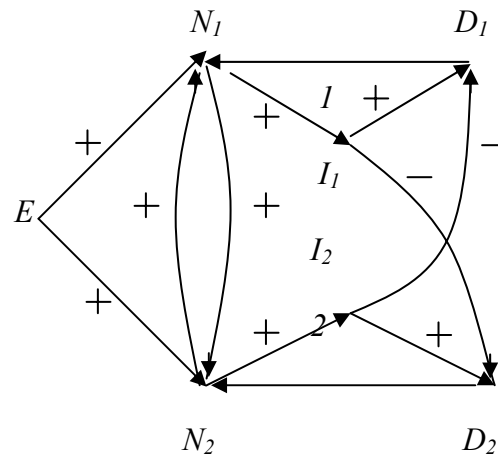


Рис. 1. Когнітивна карта взаємодії показників: N_1, N_2 – кількість спеціалістів з високим інтелектуальним капіталом; D_1, D_2 – витрати на випуск продукції; I_1, I_2 – кількість якісної продукції, яку випускає підприємство згідно вимог ISO 9001; E – інвестиції у зростання інтелектуального капіталу

Когнітивну карту, подану на рис. 1, описано системою диференціальних рівнянь, що наведені у формулі [1]:

$$\begin{cases} dI_1 / dt = K_1 \times N_1 N_2 - K_2 N_1; \\ dI_2 / dt = K_3 \times N_1 N_2 - K_4 N_2, \end{cases} \quad (1)$$

де $dI_1 / dt, dI_2 / dt$ – динаміка зміни випуску продукції;
 K_1, K_2, K_3, K_4 – коефіцієнти, які залежать від початкових умов.

Сформуємо логістичну модель динаміки даних показників у формулі [2], припустивши, що $I_i = y_i, N_i = x_i$, та проведемо їх якісний аналіз:

$$\begin{cases} \frac{dy_1}{dt} = x_1 (\alpha_1 + a_{11} x_1 + a_{12} x_2); \\ \frac{dy_2}{dt} = x_2 (\alpha_2 + a_{21} x_1 + a_{22} x_2), \end{cases} \quad (2)$$

де $x_1 = x_1(t), x_2 = x_2(t)$ – функції часу t , що описують процес, які необхідно знайти, причому $x_1, x_2 \geq 0$.

Параметри моделі a_0, a_1, a_2 знайдено методом найменших квадратів. Результати розрахунків за даним методом одержано за допомогою програми Excel (табл. 1).

Таблиця 1

Коефіцієнти двофакторної моделі

α_1	a_{11}	a_{12}	α_2	a_{21}	a_{22}
-1,357	0,039	0,007	-1,827	0,034	0,063

З метою виявлення структури та сили зв'язків між елементами побудовано кореляційну матрицю (табл. 2).

Таблиця 2

Кореляційна матриця для елементів двофакторної моделі

Кореляція	Y	N_1	N_2
Y	1	-0,8085	-0,40857
N_1	-0,8085	1	0,197054
N_2	-0,40857	0,197054	1

Аналіз кореляційної матриці показав, що:

- N_1 та N_2 мають прямо пропорційну залежність, яка є досить слабкою;
- Y та N_1 мають обернено пропорційну залежність, яка є досить сильною;
- Y та N_2 мають обернено пропорційну залежність, яка є слабкою.

Отже, система матиме вигляд формули [3]:

$$\begin{cases} x'_1 = x_1(-1,357 + 0,007 \cdot x_2); \\ x'_2 = x_2(-1,827 + 0,034 \cdot x_1). \end{cases} \quad (3)$$

Наступним етапом є побудова фазового портрету (рис. 2), за допомогою якого можна виявити тенденцію змін показників y_i .

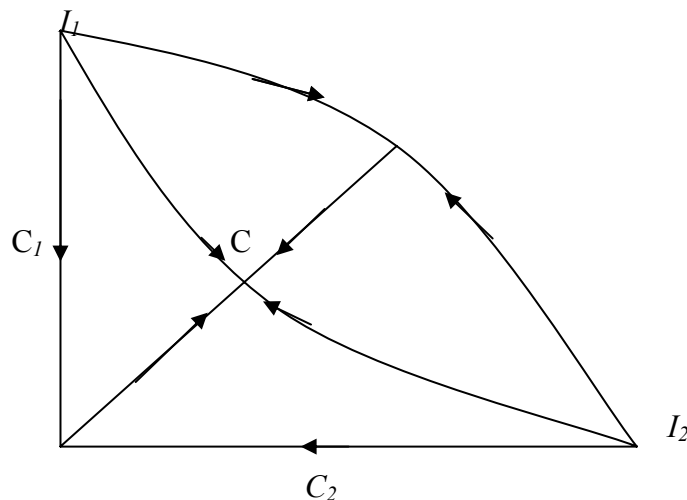


Рис. 2. Фазовий портрет системи (1)

Оскільки $k_2 > 0$, $k_4 > 0$, то точка буде сідлом, з якої виходять і входять дві криві. Необхідно також зауважити, що в нашій ситуації при нескінченних значеннях I , вони будуть тяжіти до точки рівноваги, тобто якщо I_1 буде стрімко зростати, то I_2 також буде зростати, поки вони знову не прийдуть до точки рівноваги.

Встановимо залежність, як чисельність спеціалістів з високим інтелектуальним капіталом (N_1 , N_2) впливає на кількість якісної продукції (I), яку випускає підприємство згідно вимог міжнародних стандартів ISO 9001.

Рівняння залежності буде мати вигляд формули [4]:

$$y = a_0 + a_1 x_1 + a_2 x_2. \quad (4)$$

З системи рівнянь за допомогою комп'ютерної програми Mat Cad знайдемо a_0, a_1, a_2 :

$$\begin{cases} a_0 u + a_1 \sum_{i=1}^n x_{1i} + a_2 \sum_{i=1}^n x_{2i} = \sum_{i=1}^n y_i; \\ a_0 \sum_{i=1}^n x_{1i} + a_1 \sum_{i=1}^n (x_{1i})^2 + a_2 \sum_{i=1}^n x_{1i} \cdot x_{2i} = \sum_{i=1}^n y_i \cdot x_{1i}; \\ a_0 \sum_{i=1}^n x_{2i} + a_2 \sum_{i=1}^n x_{1i} \cdot x_{2i} + a_1 \sum_{i=1}^n (x_{2i})^2 = \sum_{i=1}^n y_i \cdot x_{2i}; \end{cases} \quad \begin{cases} a_0 = 485,6; \\ a_1 = 8,42; \\ a_2 = 97,13 \end{cases}$$

і запишемо регресійну модель, побудовану за вибірковими даними формулою [5]:

$$y = 485,06 + 8,42 x_1 + 97,13 x_2. \quad (5)$$

Упускаючи проміжні розрахунки, визначимо значимі коефіцієнти множинної кореляції. За таблицею значень t -статистики Стьюдента для рівня значущості $\alpha = 0,05$ і числа ступенів свободи $k = n - m - 1 = 12 - 2 - 1 = 9$ знаходимо, що $t_{\alpha,k} = 2,26$. Тоді $\tilde{R} = R \pm t_{\alpha,k} \cdot \sigma_R = 0,88 \pm 2,26 \cdot 0,01 = 0,88 \pm 0,2$.

Перевіримо значущість коефіцієнта множинної кореляції: $t_R = \frac{R}{\sigma_R} = 11,91$. Оскільки

ки $t_R > t_{\alpha,k}$, то з ймовірністю $p = 0,95$ можна стверджувати, що коефіцієнт множинної кореляції є значущим.

На основі оцінки значущості параметрів моделі за t -критерієм Стьюдента визначено, що параметри a_0, a_1 та a_2 є значущими.

Оцінку адекватності моделі проведено за F -критерієм Фішера:

$$F_p = \frac{\sum_{i=1}^n (\hat{y}_i - \bar{y})^2 / (m-1)}{\sum_{i=1}^n (y_i - \hat{y}_i)^2 / (n-m-1)} = 6,93; \quad F_{\alpha,k_1,k_2} = 4,96.$$

Отже, оскільки $F_p > F_{\alpha,k_1,k_2}$, то з ймовірністю $p = 1 - \alpha = 0,95$ можна стверджувати, що статистична модель адекватно описує математичне явище.

Таким чином, модель залежності якості праці від інтелектуального капіталу має вигляд [6]:

$$I = 485,06 + 8,42 N_1 + 97,13 N_2. \quad (6)$$

Наведена прогнозна модель має велике значення в управлінні якістю праці на підприємстві, оскільки за її допомогою є можливість спрогнозувати значення кількості якісної продукції за певний період шляхом залучення спеціалістів з високим інтелектуальним капіталом.

ВИСНОВКИ

Аналіз проблеми інтелектуального капіталу показав, що технологічні зрушення в економіці України змінюють існуючі підходи до інтелектуальної праці, ролі і значення

людини у виробництві. У формуванні високого рівня якості праці важливого значення на сьогоднішній день набувають науково-технічні знання та ступінь їх оновлення в умовах виробництва, які швидко змінюються. Рівень освіченості стає основою інтелектуального капіталу працівників, що має велике значення в умовах реформування економіки України.

Виключна складність розв'язання зазначеної проблеми пов'язана з тим, що впровадження нових технологій, машинних систем, комп'ютерної техніки викликає зміни в компонентній структурі інтелектуального капіталу, призводить до професійно-кваліфікаційної реструктуризації. Освітньо-професійні знання стають необхідною передумовою якісної праці в умовах технологічних змін, дозволяють швидше адаптуватись до нових технологій.

Основною якісною характеристикою інтелектуальної праці є наявність творчого підходу, ступінь новизни змісту індивідуальної і колективної трудової діяльності, застосовуваних методів і отриманих результатів. Новизна, як критерій творчості, дозволяє розглядати її як інтелектуальну трудову діяльність пошукового характеру, метою якої є створення нових матеріальних і духовних цінностей (продуктів, матеріалів тощо).

Розвиток інтелектуальної праці є одним з напрямів більш загального завдання – підвищення якості трудового потенціалу, яке є більш складним поняттям і відбиває якісні характеристики праці людини.

В тексті представлено результати моделювання за допомогою когнітивізації, що відображає залежність обсягів виробництва якісної продукції підприємства від кількості залученого трудового потенціалу з високим інтелектуальним капіталом. На її підставі отриманий кількісний вираз взаємозв'язків та динаміки показників – між кількістю спеціалістів з високим інтелектуальним капіталом, витратами на випуск продукції, кількістю якісної продукції, яку випускає підприємство згідно вимог ISO 9001, інвестиціями у зростання інтелектуального капіталу. Статистично доведено, що залучення у сферу виробництва працівників з розвиненим інтелектуальним капіталом, професійно-освітнім рівнем призводить до підвищення якості продукції. Розроблену модель доцільно адаптувати до умов конкретного підприємства та застосовувати як методичну базу у ході вдосконалення процесу формування якості праці.

Таким чином, формування інтелектуальний капіталу сприяє зміні мотивів трудової поведінки в умовах забезпечення високої якості праці: готовності високопродуктивно і якісно працювати; визнання права власності на свій інтелектуальний капітал; здатності до адаптації, інновацій, перенавчання; дотримання високого рівня культури праці; орієнтації на задоволення потреб різного рівня та зростання професійного рівня; зацікавленості в успішній та прибутковій діяльності підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Врублевський В. К. *Інтелектуалізація соціуму : формування інформаційного середовища* / В. К. Врублевського. – К. : ІС НАНУ, 2005. – С. 87–104.
2. Гойло В. *Інтелектуальний капітал* / В. Гойло // *Мировая экономика и международные отношения*. – 1998. – № 11. – С. 69–77.
3. Данилишин Б. *Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення та їх використання* / Б. Данилишин, В. Куценко // *Економіка України*. – 2006. – № 1. – С. 71–72.
4. Поплавська Ж. *Інтелектуальний капітал економіки знань* / Ж. Поплавська, В. Поплавський // *Вісник НАН України*. – 2007. – № 2. – С. 52–62.
5. Чухно А. *Інтелектуальний капітал : сутність, форми і закономірності розвитку* / А. А. Чухно // *Економіка України*. – 2002. – № 11. – С. 48–55.
6. Чухно А. А. *Проблеми удосконалення оплати праці і підвищення доходів у світлі постіндустріальної стадії розвитку суспільства* / А. А. Чухно // *Вісник Технологічного університету Поділля*. – 2001. – № 2. – Ч. 2. – С. 10–12.
7. Плетинский Ю. М. *Математическое моделирование динамики социальных процессов : учеб. пособие* / Ю. М. Плетинский. – М. : МГУ, 1992. – 205 с.

УДК 681.3

Ткач В. М., Рамазанов С. К., Істомін Л. Ф.

МОДЕЛЬ ОПТИМІЗАЦІЇ РОЗПОДІЛУ СТИПЕНДІАЛЬНОГО ФОНДУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У період значних соціально-економічних перетворень основу майбутнього економічного потенціалу держави складає система вищої освіти, завданням якої є підготування висококваліфікованих кадрів. Поступова децентралізація системи освіти, введення диференціації загальної середньої освіти вимагають від вищих навчальних закладів (ВНЗ) та системи освіти в цілому орієнтуватися на збереження та підвищення якості освіти, що відповідає сучасним вимогам ринку праці. Питання підвищення якості освіти постають на загальнодержавному та міжнародному рівнях [1, 2]. Розвиток системи освіти та якість освіти у значній мірі визначаються тим, наскільки ефективно здійснюється управління усіма її складовими.

Нестабільність вітчизняної економіки, наслідки світової економічної кризи зумовлюють необхідність створення систем адаптивного управління ВНЗ, з урахуванням вимог, що ставлять їх сучасні соціально-економічні умови. Передусім, необхідність адаптації полягає у необхідності розробки механізмів пристосування фінансової діяльності ВНЗ до впливу зовнішніх чинників, зокрема до скорочення державного фінансування, що потребує значних змін у структурі та обсягах доходів та витрат, призводячи під час до проведення процесів реінжинірингу ВНЗ [4].

Стипендія у державних ВНЗ є елементом стимулювання та підтримки студентів бюджетної форми [3]. З іншого боку, стипендіальний фонд є достатньо великою статтею видатків ВНЗ. Отже, розподіл бюджетних коштів повинний мати за мету підвищення загального рівня якості освіти за рахунок побудови оптимальної системи отримання стипендії залежно від середнього балу студента.

Таким чином, актуальність підвищення якості освіти визначається його теоретичною та практичною значимістю.

Метою статті є побудова та аналіз моделі оптимізації розподілу стипендіального фонду ВНЗ.

На сьогоднішній день більшість ВНЗ нараховує стипендію на основі дворівневої системи, коли є стипендія загальна (для студентів із середнім балом найчастіше від 4,0 до 4,9), а також підвищена (для студентів із середнім балом 5,0). Така система надання стипендій має свої недоліки. Серед них, одним із найважливіших є той факт, що однакову стипендію мають студенти із середнім балом 4,0 та 4,9, що не додає переваг студенту із середнім балом 4,9 та не стимулює студента із середнім балом 4,0.

Більш логічною була би система розподілення стипендіального фонду, за якої студенти, що мають менший середній бал за результатами контролю, мали б відповідно менший розмір стипендії, а також навпаки.

Розглянемо існуючу систему розподілу стипендіальних коштів. На рис. 1 наведено графік розподілення кількості студентів за середнім балом по одному з факультетів Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. Графік показує нерівномірність розподілу середнього балу.

Функція розрахунку стипендії для поточної системи має вигляд, що показано на рис. 2.

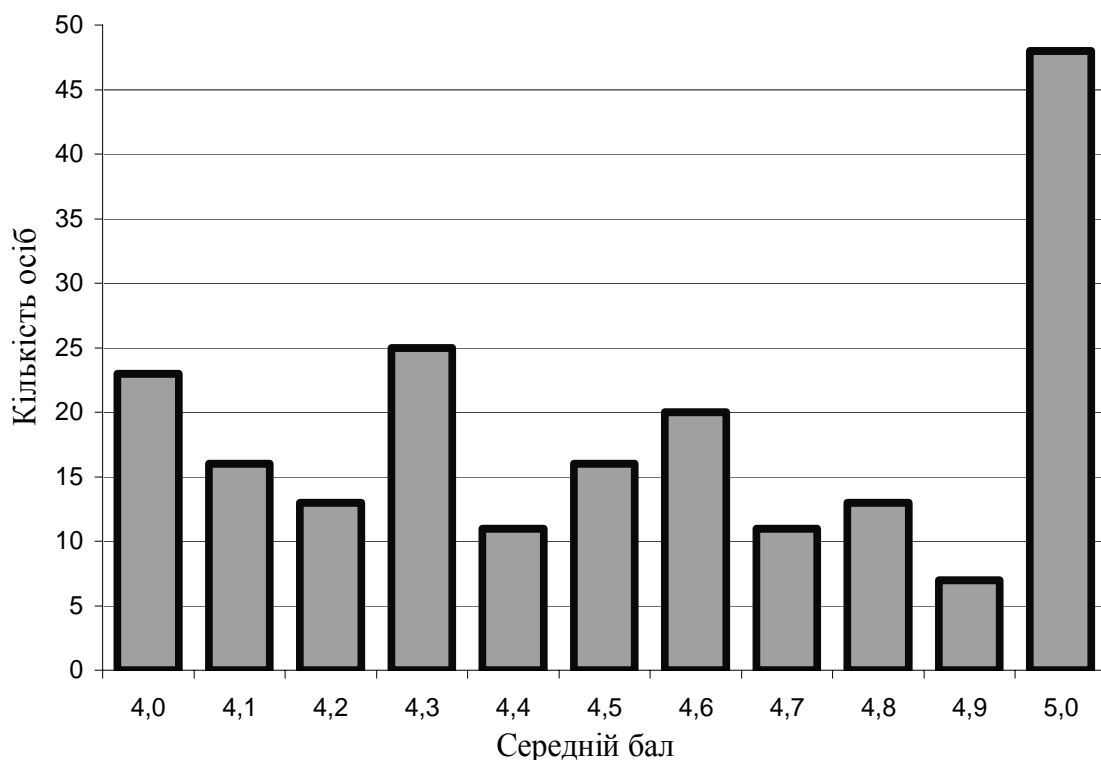


Рис. 1. Діаграма розподілення кількості студентів за середнім балом

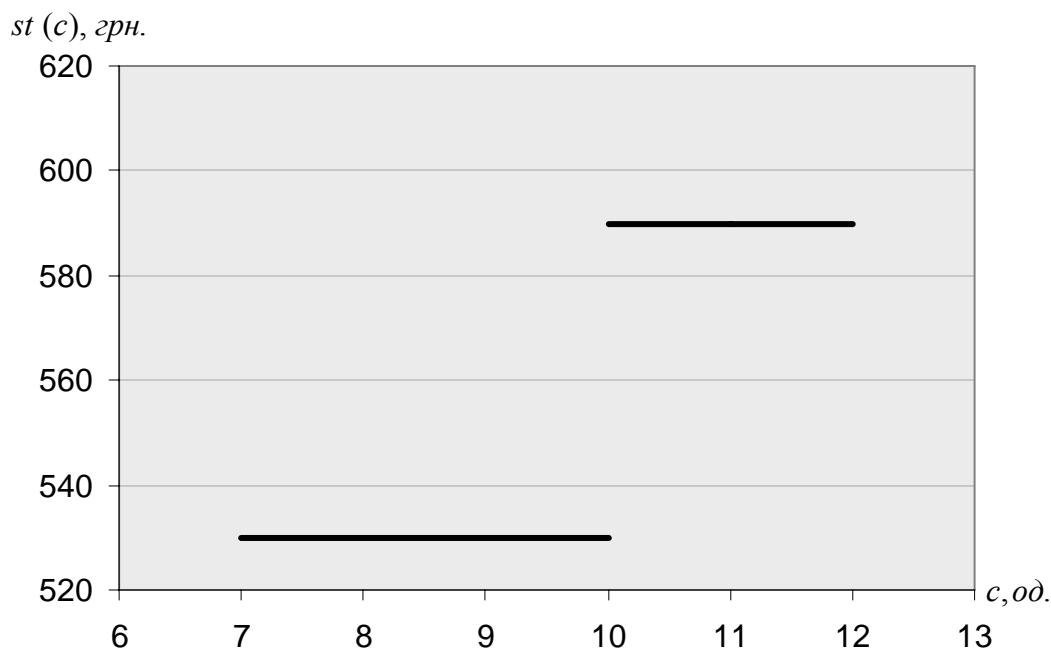


Рис. 2. Графік функції начислення стипендії в залежності від середнього балу

На рис. 1 та рис. 2 в якості аргументу функцій розподілу вибрано різні діапазони значень середнього балу (від 4,0 до 5,0 на рис. 1 та від 7,0 до 12,0 на рис. 2) для того, щоб у рис. 2 наочно було відображено невироджений у точку діапазон значень.

У даній роботі пропонується модель оптимізації розподілу стипендій, що базується на прямій функціональній залежності розміру стипендії від середнього балу (рис. 3).

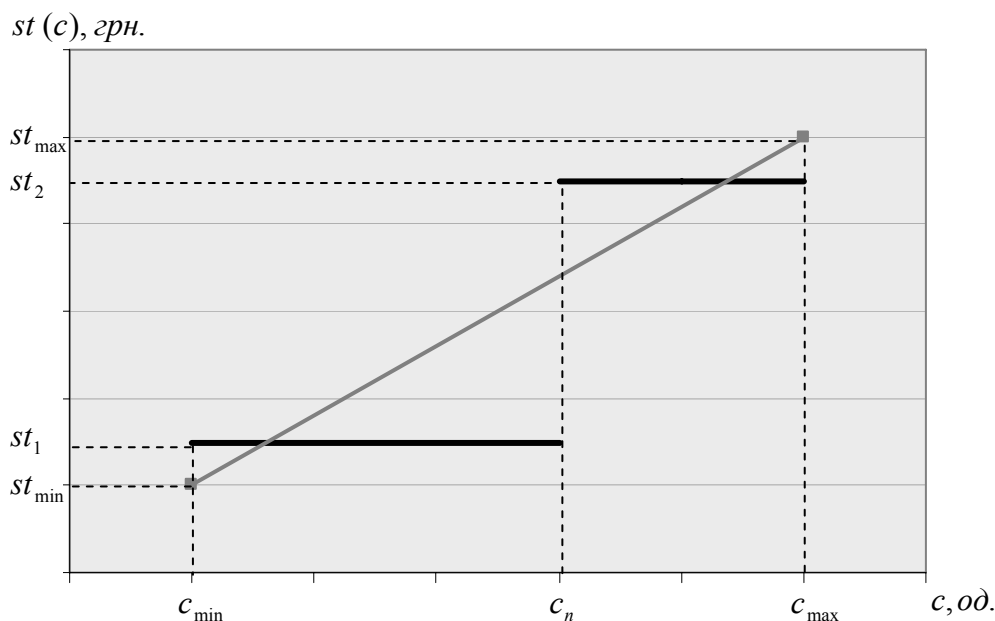


Рис. 3. Графіки функцій нарахування стипендії: існуючий та пропонований

На рис. 3 позначено: st_{\min} , st_{\max} – мінімальний та максимальний розмір стипендії при пропорційному розподілі стипендії.

Нехай $x(c)$ – деяка функція розподілу студентів за середнім балом, а st_1 , st_2 – відповідні розміри звичайної та підвищеної стипендії. Тоді розмір стипендіального фонду можна отримати у вигляді добутку кількості студентів за середнім балом на розмір стипендії (1):

$$S_0 = \sum_{c_{\min}}^{c_n} x(c) \cdot st_1 + \sum_{c_n}^{c_{\max}} x(c) \cdot st_2, \quad (1)$$

де c_{\min} , c_{\max} , c_n – відповідно мінімальний, максимальний середні бали та бал переходу на підвищену стипендію. Тут і надалі вважатимемо, що приріст аргументу c здійснюється на величину Δc , що визначається експертним шляхом.

Для пропонуваної системи розподілу стипендії, обсяг стипендіального фонду визначатиметься рівнянням (2):

$$S_1 = \sum_{c_{\min}}^{c_{\max}} x(c) \cdot st(c), \quad (2)$$

де $st(c)$ – функція залежності розміру стипендії від середнього балу студента. Дана функція може мати різні види, але основною властивістю її є зростання (3):

$$c_2 > c_1 \Rightarrow st(c_2) > st(c_1). \quad (3)$$

До того ж, накладемо умову на функцію $st(c)$, за якої максимальна стипендія на перевищуватиме деякого максимуму, а також мінімум стипендії також має свою межу.

$$\begin{cases} st_{\min} \geq st_{\min}^* \\ st_{\max} \leq st_{\max}^* \end{cases} \quad (4)$$

де st_{\max}^* , st_{\min}^* – відповідні межі, що зумовлені або чинним законодавством або деякими фінансовими чинниками.

Основним критерієм оптимізації приймемо умову (5):

$$S_1 \leq S_0. \quad (5)$$

Отже, виходячи із поставленої мети, отримаємо модель оптимізації розподілу стипендіального фонду, в якій задачею оптимізації є знаходження такої функції розподілу $st(c)$, за якої виконуються умови (3), (4), (5).

Як частковий випадок у якості функції $st(c)$ приймемо лінійну функцію виду (6):

$$st(c) = \left(\frac{st_{\max} - st_{\min}}{c_{\max} - c_{\min}} \right) (c - c_{\min}) + st_{\min}. \quad (6)$$

Із урахуванням заданої функції розв'язком (5) за умови рівності лівої та правої частин буде деяке сімейство прямих, що задовольняють рівнянню (6) та обмеженням (4). Таке сімейство матиме вигляд, як видно з рис. 4.

Відповідно, усі значення керованих параметрів st_{\min} та st_{\max} , що утворюють систему нарахування стипендії в залежності від середнього балу студентів, такі, що задовольнятимуть вираз (5), формують оптимальнішу у фінансовому розумінні систему розподілу стипендіального фонду.

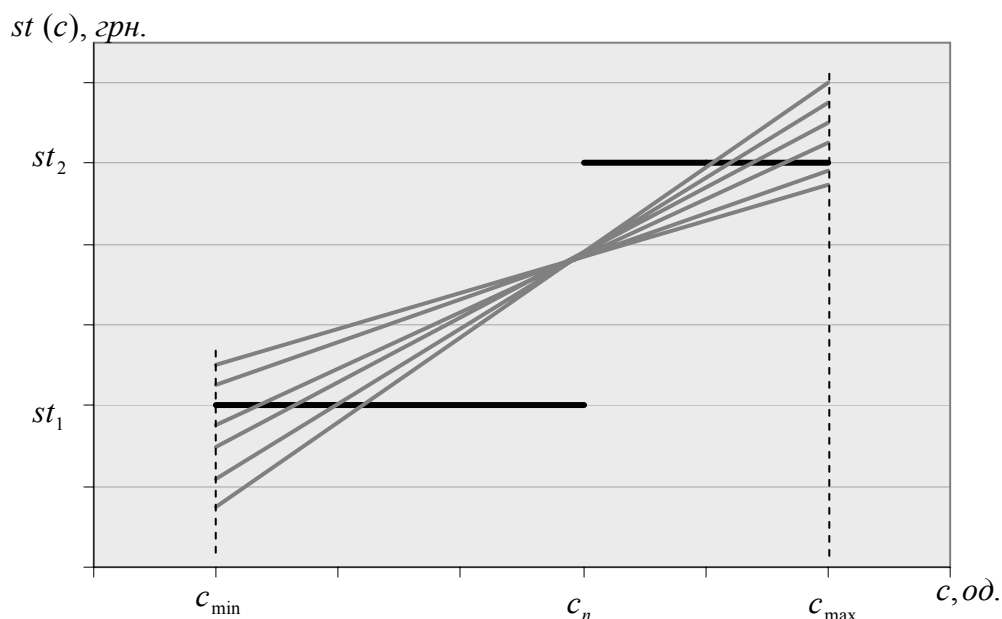


Рис. 4. Графіки сімейства прямих-графіків пропонованої функції нарахування стипендії

Для побудованої системи розподілу необхідно також провести аналіз її ефективності. У якості одного з показників ефективності¹ можна вибрати фінансовий, тобто частку коштів, заощаджених завдяки використанню пропонованої системи розподілу стипендії, що відображає вираз (7):

$$\Delta S = \frac{S_0 - S_1}{S_0}. \quad (7)$$

Очевидним є те, що вираз (7) прийматиме різні значення у залежності від функції розподілу стипендії, тобто від значень керованих параметрів st_{\min} та st_{\max} . Для обраної функції розподілу побудуємо поверхню ефективності пропонованої системи розподілу стипендії в залежності від цих параметрів (рис. 5) [6].

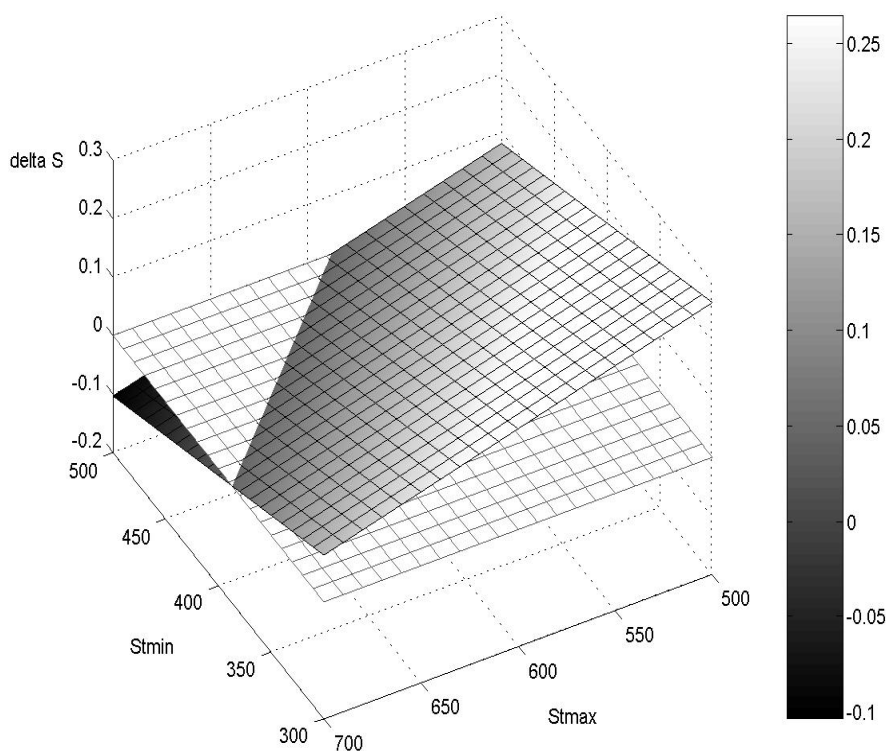


Рис. 5. Поверхня ефективності

На рис. 5 отримана поверхня перетинається із площиною $\Delta S = 0$. Отже, частина отриманої поверхні, що знаходиться над вказаною площиною, відображає такі функції розподілу, що дозволяють заощаджувати. Відповідно, та частина, що знаходиться нижче площини, відображає значення параметрів st_{\min} та st_{\max} такі, що призводять до перевитрат.

Наведемо приклад. Нехай функція розподілу стипендії має вигляд (8):

$$st(c) = 20 \cdot (c - 4.0) + 400. \quad (8)$$

¹ Одним із альтернативних показників ефективності можна також вважати коефіцієнт підвищення рівня освіти, що відобразатиме, наскільки відсотків підвищиться середній бал за усім ВНЗ з моменту введення в дію пропонованої системи розподілення стипендіального фонду

Функцію розподілу кількості студентів прийmemo як показано на рис. 1.

Поточний розмір стипендіального фонду факультету склав 110470 грн., а після розрахунку оптимальної системи розподілу стипендій загальний розмір стипендіального фонду склав 102900 грн. Отже, економія коштів складатиме 7570 грн. або 6,85 %. Для деяких інших функцій розподілу студентів за середнім балом, а також для інших функцій розподілу стипендіального фонду даний коефіцієнт ефективності може відрізнятися у бік зростання.

Таким чином, запропонована модель оптимізації розподілу стипендіального фонду є ефективною. Вона дозволить проводити адаптацію підсистеми фінансів системи «ВНЗ» до впливу зовнішніх та внутрішніх чинників: рівня та структури якості освіти, рівня фінансового забезпечення і т. ін.

Зрозуміло також, що для більш високого рівню об'єкту дослідження (рівень ректорату, місцевий рівень, регіональний або національний рівень) саме така функція розподілу стипендіального фонду може не мати ефект заощадження, але для будь-якого розподілу студентів за середнім балом можливо побудувати таку функцію розподілу стипендіального фонду, що дозволить досягти економічного ефекту.

Слід зазначити також, що дана система дозволяє не лише отримувати економічний ефект, але й дозволить студентам відчувати різницю між середнім балом 4,0 та 4,9, завдяки чому можливим додатковим ефектом може стати підвищення загального рівня освіти, оскільки стипендія є елементом стимулювання студенту до отримання більш високого балу, а отже – до більш високого рівня знань.

ВИСНОВКИ

У даній статті розглянуто особливості існуючої системи розподілу стипендіального фонду вищого навчального закладу, запропоновано пропорційну систему нарахування стипендії в залежності від середнього балу студента.

Побудовано модель оптимізації стипендіального фонду ВНЗ за фінансовим показником.

Проведено аналіз та досліджено критерії ефективності.

Наведено приклад, що дозволив наочно оцінити ефективність використання запропонованої системи.

Подальші дослідження можуть бути спрямовані на аналіз та дослідження функції «відклику» студентів на впровадження запропонованої системи. Також, одним з напрямків дослідження можна виділити аналіз нелінійної моделі розподілу стипендіального фонду, аналіз динаміки розподілу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про затвердження Плану щодо забезпечення якості вищої освіти України та її інтеграції в європейське й світове освітнє співтовариство на період до 2010 р. [Електронний ресурс] : Наказ Міністра освіти й науки № 612 від 13.07.2007 р. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/main.php?query=education/higher>. – 10.03.2008 р.
2. Международнй стандарт. «Системы менеджмента качества. Требования». – ИСО 9001:2008.
3. Постанова Кабінету міністрів України № 882 від 12 липня 2004 р. «Питання стипендіального забезпечення» // «Урядовий кур'єр». – № 140. – Від 28.07.2004.
4. Лисенко Ю. Г. Фінансовий менеджмент вищого навчального закладу з використанням новітніх інформаційних технологій : монографія / Ю. Г. Лисенко, В. М. Андрієнко. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток», 2007. – 464 с.
5. Віткін Л. М. Місце України у світовій та європейській якості / Л. М. Віткін // Стандартизація, сертифікація, якість. – 2002. – № 3 (18). – С. 43–49.
6. Ануфриев И. Е. MATLAB 7 / И. Е. Ануфриев, А. Б. Смирнов, Е. Н. Смирнов. – СПб. : БХВ-Петербург, 2005. – 1104 с. : ил.

УДК 331

Ткач В. С.

АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ФАКТОРУ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Глобальна економічна криза має всі шанси стати одним з головних випробувань для машинобудівного комплексу України за всю його історію. Бурхливе зростання виробництва, що спостерігалось в галузі останніми роками, – на 28,6 % в 2007 р. і на 25,0 % за 9 місяців 2008 р., створювало сприятливе підґрунтя для оптимістичних прогнозів розвитку українського машинобудування. Проте Держкомстат вже зафіксував спад в машинобудуванні на 11,2 % в порівнянні з відповідним періодом минулого року.

Стабільна робота промислового комплексу є одним із головних важелів відновлення та забезпечення темпів економічного зростання економіки України. Для ефективного розвитку, а також підтримки певного рівня конкурентоспроможності підприємств індустріального регіону в умовах ринкової трансформації найважливішою умовою є успішне управління виробничою діяльністю. Тобто наявність на підприємстві високого рівня управлінського потенціалу, адже управлінський чинник організації виробництва завжди належав до вирішальних. Його значення істотно зростає у перехідних періодах соціально-економічного розвитку і тим більше у кризових ситуаціях, коли потрібно освоювати нові підходи до організації управління й виробництва, які б відповідали умовам не лише сьогодення, а й майбутнього. За словами І. Я. Тупіка, начальника відділу розвитку персоналу ЗАТ «НКМЗ» конкурентоспроможність підприємства – це перевага персоналу підприємства над персоналом суперника [1]. Отже важливими постають питання дослідження підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств за допомогою ефективного формування, використання та розвитку управлінського потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчив, що питанням розробки та вдосконалення механізмів розвитку управлінського потенціалу присвятили свої праці багато вітчизняних вчених, а також вчені ближнього зарубіжжя: Алахвердян Д. Д., Амоша А. И., Булеєв І. П., Венделін А. Г., Зудіна Л. Н., Іванов Н. І., Кібанов А. Я., Лознева М. П., Лук'яненко А. А., Павленко Н. С., Поклонській Ф. Е, Прігожин А. І., Прокопенко Н. Д., Рохлін Н. Г., Сазонец І. Л., Савченко А. П., Слезінгер Г. Э., Тихомірова А. В., Уткін Е. А., Чумаченко Н. Г., Шаульська Л. В., Щекін Г. В. та ін. Питання методології формування та оцінки конкурентного потенціалу досліджувалися в працях вітчизняних та зарубіжних вчених. Серед яких праці таких авторів як: Андрєєва А. Г., Горбашко Є. А., Долинська М. Г., Костянтинівна І. В., Парфенов А. Ф., Робсон М., Рохчин В. Є., Таранухі Ю. В., Усанов Б. П., Шадрін А. Д., Шевченко С. Ю., Шепеленко Г. І., Ансофф І., Портер М., Демінг У., Джуран Д, Шухарт У. та ін. В українській науковій літературі неодноразово підіймалося питання про необхідність підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, та зокрема в індустріальному регіоні. Конкурентні переваги підприємств та стратегія підвищення досліджувалися з точки зору експортного потенціалу України Кредісовим А., Дерев'янку О., Пірожковим С. І, Губським Б. В. та Сухоруковою А. І. [2]. Дослідженню взаємозв'язку якості людських ресурсів та результатів діяльності підприємства присвячено наукові праці Єгоршина А. П., Віханського О. С., Наумова А. І., Журавлева П. В., Карташова С. А.

Не дивлячись на велику кількість робіт, що присвячено окремо проблемам конкурентоспроможності та розвитку управлінського потенціалу, існує ще багато недоліків питання,

що досліджується. Загалом недостатньо уваги приділено дослідженню взаємозв'язку конкурентоспроможності економіки країни, регіону та підприємства та певного рівня управлінського потенціалу.

Метою роботи є аналіз процесу формування управлінського потенціалу як конкурентоутворюючого фактору діяльності промислових підприємств.

В ході дослідження було проаналізовано роботу підприємств Луганської, Донецької та Дніпропетровської областей щодо забезпечення керівними кадрами, процесу формування управлінського потенціалу тощо. В результаті дослідження визначено, що за сучасних умов основою ефективного функціонування та конкурентоспроможності підприємств промисловості є насамперед наявність високого рівня управлінського потенціалу. Адже він зображає наявну спроможність суб'єктів управління забезпечити досягнення заданого результату в певних умовах функціонування, рівень використання цієї здатності, а також здатність до розвитку. В залежності від виду діяльності підприємства вимоги до складових елементів управлінського потенціалу можуть змінюватися, висуваючи на перше місце окремі, більш значущі з них для конкретного підприємства. Так саме як і чинники конкурентоспроможності для кожного підприємства будуть відрізнятися. Але вся сукупність чинників конкурентоспроможності підприємства по відношенню до нього підрозділяється на зовнішні і внутрішні.

Внутрішні чинники – об'єктивні критерії, які визначають можливості підприємства по забезпеченню власної конкурентоспроможності.

Зовнішні чинники – соціально-економічні і організаційні відносини, що дозволяють підприємству створити продукцію, яка по цінових і нецінових характеристиках привабливіша. Таким чином, конкурентоспроможність підприємства є сукупністю, з одного боку, характеристик самого підприємства (внутрішніх чинників), а з іншою – зовнішніх по відношенню до нього чинників. Серед внутрішніх чинників в першу чергу виділити трудовий, а вже потім кадровий (структуру, професійно-кваліфікований склад) й управлінський потенціали (як складові першого). Управлінський потенціал – головна рушійна сила, що забезпечує ефективне керівництво підприємством та прийняття вірних та вдалих управлінських рішень тощо. Фактори ефективності управлінської діяльності та використання управлінського потенціалу досліджено автором в [3].

Важливою складовою формування а потім вже ефективного використання та розвитку управлінського потенціалу промислових підприємств є організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінців тобто розвиток такої складової управлінського потенціалу як освітній потенціал, що полягає у підготовці майбутніх і підвищенні кваліфікації працюючих керівників і спеціалістів. Це досить складний та багатоаспектний процес, в якому беруть участь широке коло учасників. Тому його організація потребує виваженого розподілу функцій і взаємоузгоджених дій між державними органами, освітніми установами, промисловими підприємствами та інформаційно-консультаційними організаціями по підготовці кадрів управління.

Гарним прикладом співпраці підприємства і держави виступає ВАТ «ХК «Луганськтепловоз» де спільно з Луганським центром зайнятості розроблено програму навчання молоді безпосередньо на виробництві з урахуванням власної потреби в кадрах по ліцензійних професіях – токар і електрогазозварник на базі учбово-технологічного цеху компанії. Підготовка ведеться з числа безробітних, що перебувають на обліку в Обласному центрі зайнятості.

Центральне місце в діяльності щодо забезпечення системи управління кадрами а значить і формування управлінського потенціалу посідає підбір керівних кадрів.

За проведеними дослідженнями ми з'ясували, що це є винятковим правом власника (власників) підприємства.

Підбір управлінських кадрів промисловими підприємствами здійснюється за двома напрямками рис. 1.



Рис. 1. Напрями підбору управлінських кадрів промисловими підприємствами

Як бачимо, підбір кадрів здійснюється або ззовні або ж використовується власний кадровий резерв. Кожен з напрямів має свої переваги та недоліки.

Визначивши напрями підбору треба також з'ясувати джерела забезпечення потреби в управлінських кадрах промислових підприємств.

До таких джерел насамперед треба віднести:

- 1) вищі учбові заклади денної форми навчання, що розподіляють фахівців на підставі існуючих договорів з підприємствами і організаціями;
- 2) державні центри зайнятості;
- 3) рекрутингові агенції;
- 4) кадрові агенції;
- 5) кадрова служба підприємства.

Для розвитку управлінського потенціалу, на нашу думку доцільно застосовувати різні види підготовки:

- отримання спеціальних знань і підвищення кваліфікації у вищих навчальних закладах;
- самонавчання;
- відвідування семінарів;
- вивчення вітчизняного та зарубіжного передового досвіду;
- отримання практичних навиків у результаті господарської діяльності;
- профорієнтація;
- стажування;
- наставництво;
- використання дорадницьких (інформаційно-консультаційних та ін.) послуг тощо.

Загалом можна констатувати, що на досліджуваних підприємствах у підрозділах що займаються кадровими питаннями, а це майже тільки відділи кадрів, від 20 до 50 відсотків працівників не мають вищої освіти. На ВАТ «ХК «Луганськтепловоз» де існують відділ корпоративного управління, відділ кадрів та відділ підготовки кадрів.

Основним завданням кадрових підрозділів є організація роботи по забезпеченню підприємства кадрами робітників, фахівців і спеціалістів необхідних професій і кваліфікації. На всіх підприємствах існують комплексні тестові програми за оцінкою ділових і особистих якостей управлінського персоналу, проте широкого практичного вживання вони не мають.

В даний час можна констатувати існування трьох основних методів підбору: вільний підбір, задоволення формальними критеріями, конкурсу (табл. 1) [4].

Таблиця 1

Стан використання методів управління кадрами на промислових підприємствах

Найменування	Зміст і особливості	Де використовується
Вільний підбір	Самостійна діяльність кадрових служб підприємств і організацій по пошуку кандидатів на вакантні управлінські посади. <i>Недоліки:</i> обмеження кола, з числа яких підбираються кандидати, випадковості в просуванні по службі, труднощі щодо дотримання єдиних для всього апарату вимог	ВАТ «ДАРЗ», АОЗТ «Завод Метиз», ПП «Еталон», ВАТ «ХК «Луганськтепловоз», ВАТ «Баглейській завод котельно-допоміжного устаткування і трубопроводів»
Задоволення формальними критеріями	Функціонує відповідно до встановлених формальних критеріїв – наприклад, номенклатури посад керівників і фахівців з професійно-кваліфікаційними моделями працівників, кваліфікаційними вимогами посад. <i>Недоліки:</i> практично неможливо визначити повний і точний перелік необхідних вимог відповідному працівнику	ВАТ «Дніпровський металургійний комбінат ім. Дзержинського», ВАТ «ДнепроАзот», Дніпродзержинський комплексний район електромереж, ВАТ «Днепровагонмаш»
Конкурс	Заснований на принципі конкурсності при підборі кандидатів на роботу в апараті управління. <i>Перевага</i> цього механізму полягає в гласності, яка створює необхідні умови для здійснення контролю громадськості за проведенням кадрової політики	На досліджуваних підприємствах не має розповсюдження. Більш відповідає приватним і сумісним підприємствам, а також державним службам

З табл. 1. видно, що вільний підбір характерний для ВАТ «ДАРЗ», АОЗТ «Завод Метиз», ПП «Еталон», ВАТ «Баглейській завод котельно-допоміжного устаткування і трубопроводів», задоволення формальним критеріям – ВАТ АМ «Дніпровський металургійний комбінат ім. Дзержинського», ВАТ «ДнепроАзот», ВАТ «Днепровагонмаш», Дніпродзержинський комплексний район електромереж.

ВИСНОВКИ

Представлено аналіз процесу формування управлінського потенціалу промислових підприємств індустріального регіону, наведено основні джерела забезпечення управлінськими кадрами. На нашу думку, основними факторами ефективного формування управлінського потенціалу є усвідомлення значення людського чинника як елементу конкурентноздатності промислового підприємства, також розробка ефективної кадрової політики та постійне її удосконалювання на підприємстві. Подальші дослідження необхідно спрямувати на вивчення проблем ефективного використання управлінського потенціалу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Турик І. Я. Реалізація сучасних технологій управління розвитком персоналу в ЗАО «НКМЗ» / І. Я. Турик // Управлінський потенціал у системі економічного розвитку : зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф 22-23 жовтня 2007 р. – Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2007. – С. 7–12.
2. Журан Е. А. Проблеми управління конкурентоспособністю підприємств / Е. А. Журан // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля. – 2005. – № 5 (87). – С. 69–73.
3. Ткач В. С. Визначення факторів ефективності управлінської діяльності та використання управлінського потенціалу / В. С. Ткач // Вісник Хмельницького національного університету. – Т. 1. – Хмельницький. – 2008. – № 2. – С. 186–188.
4. Осадча Н. В. Механізм розвитку управлінського потенціалу промисловості : дис. канд. економ. наук : 08.07.01 : захищена 30.01.04 / Осадча Наталія Вікторівна. – Донецьк, 2003 р. – 253 с.

УДК 340.4:658:621

Турлакова С. С.

ИНТЕГРАЦИЯ СИТУАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ В СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Современные условия динамического развития экономики и нестабильность внешних условий хозяйствования определяют сложность управления развитием крупных машиностроительных предприятий, которые являются основополагающей базой экономики промышленности Украины. Наличие системных проблем на предприятиях отрасли, которые возникли с переходом к рыночным формам ведения хозяйства, обуславливают необходимость разработки новых адекватных научных систем и подходов к решению заданий диагностики проблемных ситуаций и подготовки соответствующих решений по их устранению в системе управления развитием предприятий. Особенности динамически изменяющейся среды требуют осуществлять непрерывный мониторинг и контроль соответствия реализуемой стратегии развития предприятия требованиям конкретной ситуации. Отмеченные проблемные аспекты обуславливают актуальность разработки интегрированной научной концепции, которая определяет ключевые параметры организационного развития и позволяет обоснованно выбирать направление и принципы совершенствования управления развитием производственно-экономических систем. При этом, для совершенствования подходов к повышению конкурентных преимуществ отечественных предприятий крайне важной является формализация процедур управления развитием предприятия.

Проблемам разработки механизмов управления развитием предприятий посвящены труды А. В. Василенко [1], В. А. Гончарука [2], А. В. Козаченко, А. Н. Ляшенко, И. Ю. Ладыко [3], В. С. Пономаренко, А. И. Пушкаря [4], Е. В. Раевневой [5], В. Регена, Е. А. Ткаченко [6], А. Н. Тридеда [4] и др. Тем не менее, наличие разработок в данном направлении до конца не решает проблему отсутствия адекватных научных систем и подходов к формализации процессов управления развитием промышленных предприятий для ликвидации проявлений проблемных ситуаций в соответствующей системе управления. В работе [7] автором предложены концептуальные основы и теоретико-методологические положения ситуационного механизма управления развитием предприятий, которые формализованы до уровня конкретных экономико-математических моделей и методов. В процессе подготовки к внедрению системы ситуационного механизма управления развитием предприятия на базе стандартов моделирования бизнес-процессов IDEF0 и DFD разработана информационная модель соответствующего механизма [8]. При реализации предложенной методологии актуальной становится разработка процедур интеграции соответствующего механизма в систему управления предприятием.

Безусловно, решение об интеграции информационной модели ситуационного механизма управления развитием в структуру предприятия должно приниматься с учетом особенностей функционирования и развития конкретных производственно-экономических систем. При наличии необходимых материальных ресурсов и достаточной обоснованности неизбежности реформирования может быть рассмотрен вопрос о создании соответствующей структурной единицы предприятия, реализующей основные задачи и функции ситуационного механизма управления развитием предприятия. Однако, учитывая тот факт, что реорганизация существующей системы управления требует наличия на предприятии значительных финансовых ресурсов, в связи с чем реформирование в данном направлении представляется не всегда возможным, целесообразным становится максимальное использование потенциала

существующей организационной структуры производственно-экономической системы путем оптимизации выполняемых функций уже существующих подразделений предприятия в зависимости от решаемых задач.

Целью статьи является разработка процедур интеграции ситуационного механизма управления развитием в существующую организационную структуру на базе планово-экономического отдела предприятия.

Исходя из этих положений, в настоящей статье разрабатывается организационное обеспечение реализации ситуационного механизма управления развитием промышленных предприятий с типичной оргструктурой (рис. 1) на базе планово-экономического отдела (ПЭО) производственно-экономической системы.

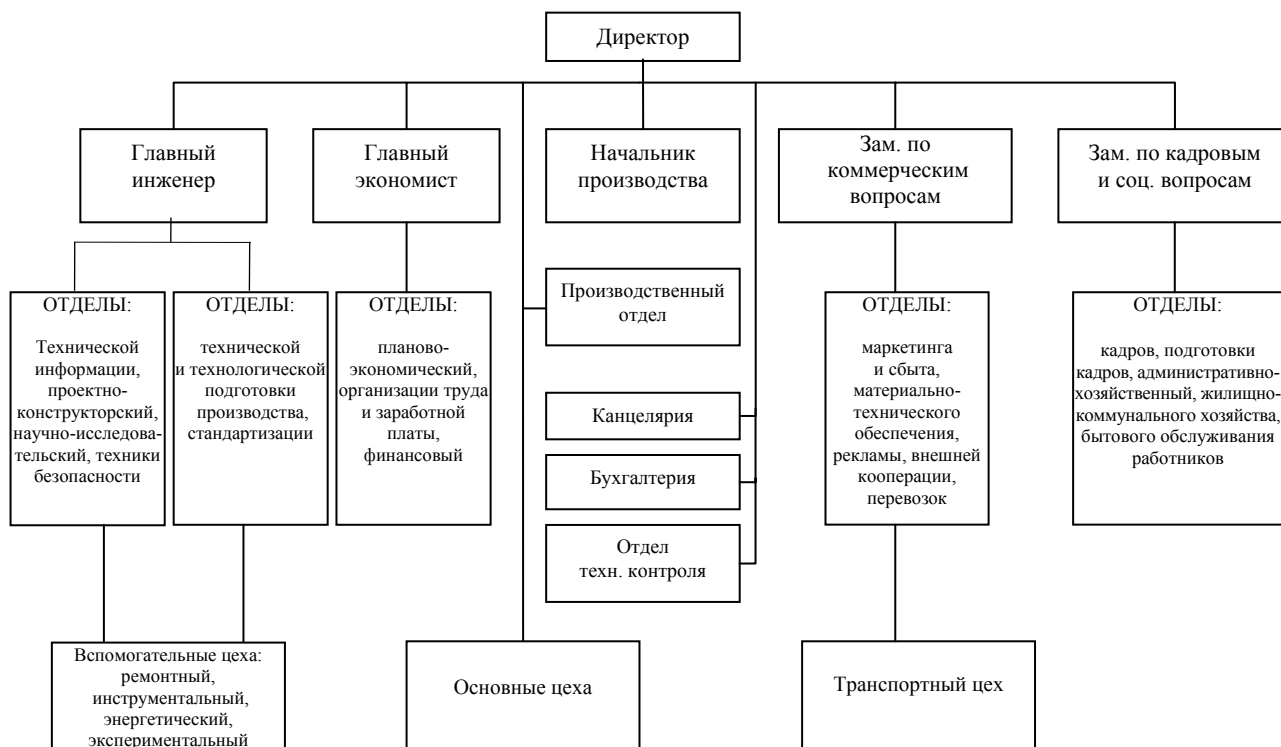


Рис. 1. Типовая общая структура промышленного предприятия

Планово-экономический отдел типичного машиностроительного предприятия является самостоятельным структурной единицей, которая, в свою очередь, включает в себя подразделения (бюро) согласно нижеприведенной схеме (рис. 2).



Рис. 2. Типовая общая структура планово-экономического отдела

Положения о подразделениях планово-экономического отдела утверждаются начальником планово-экономического отдела, а распределение обязанностей между сотрудниками подразделений производится руководителями бюро и заместителем начальника планово-экономического отдела.

Интеграция ситуационного механизма управления развитием предприятий в существующую организационную структуру предприятия в целом, и в планово-экономический отдел предприятия в частности, предполагает оптимизацию взаимодействия информационных потоков в процессе выполнения функций соответствующих структурных подразделений в зависимости от перечня задач соответствующего механизма. В процессе интеграции предложенной концепции в существующую структуру управления осуществляется замена аналогичных и дополнение уже существующих функций персонала ПЭО, что позволяет исключить дублирование, обеспечить своевременность и достоверность используемой информации.

Так, оптимизация взаимодействия информационных потоков существующих задач, решаемых ПЭО в процессе функционирования, определяется реализацией механизма диагностики проблемных ситуаций в системе управления развитием предприятия и подготовки управленческих решений, соответствующих текущей проблемной ситуации, составлением планов реализации управленческих решений для подразделений предприятия.

Решение задач диагностики проблемных ситуаций и подготовки и принятия управленческих решений требует выполнения следующих функций персоналом бюро экономического анализа и прогнозирования:

- а) для выявления проблемных ситуаций функций:
 - определения направлений отслеживания, узлов, характеристик соответственно целям развития предприятия;
 - построения когнитивной карты ситуации;
 - построения когнитивной модели развития ситуации и оценка ее адекватности;
- б) для динамической оценки обстановки функций:
 - прогнозирования сценария развития ситуации;
 - анализа уровня развития предприятия;
 - ранжирования характеристик;
 - классификации ситуаций;
 - корректировки целей развития предприятия;
- в) идентификации образов ситуаций посредством модифицированной нейронной сети теории адаптивного резонанса ART2M.

Составление планов реализации управленческих решений для подразделений предприятия предполагается в бюро экономического планирования планово-экономического отдела.

На рис. 3 представлена контекстная диаграмма потоков данных ситуационного механизма управления развитием предприятия.

Следует отметить, что в целом управление развитием предприятия в рамках предложенного ситуационного механизма реализуется не только упомянутыми выше функциональными подразделениями планово-экономического отдела. Так, определение направлений отслеживания, узлов, характеристик, на базе которых строится когнитивная модель развития ситуации, должны производиться на базе информации о целях развития с точки зрения каждого из подразделений предприятия, с которыми взаимодействует ПЭО в процессе обмена информацией. Среди таких подразделений выделим финансовый отдел, бухгалтерию, производственные подразделения, отдел технической и технологической подготовки производства, отдел материально-технического снабжения, отдел маркетинга и сбыта. Таким образом, ценностные установки и сферы интересов предприятия разрабатываются на всех уровнях организации и согласовываются в единую концепцию по мере продвижения вверх по структуре. Будучи согласованными на верхнем уровне управления, ценностные установки и интересы предприятия доводятся до подразделений в качестве стратегических ориентиров развития.

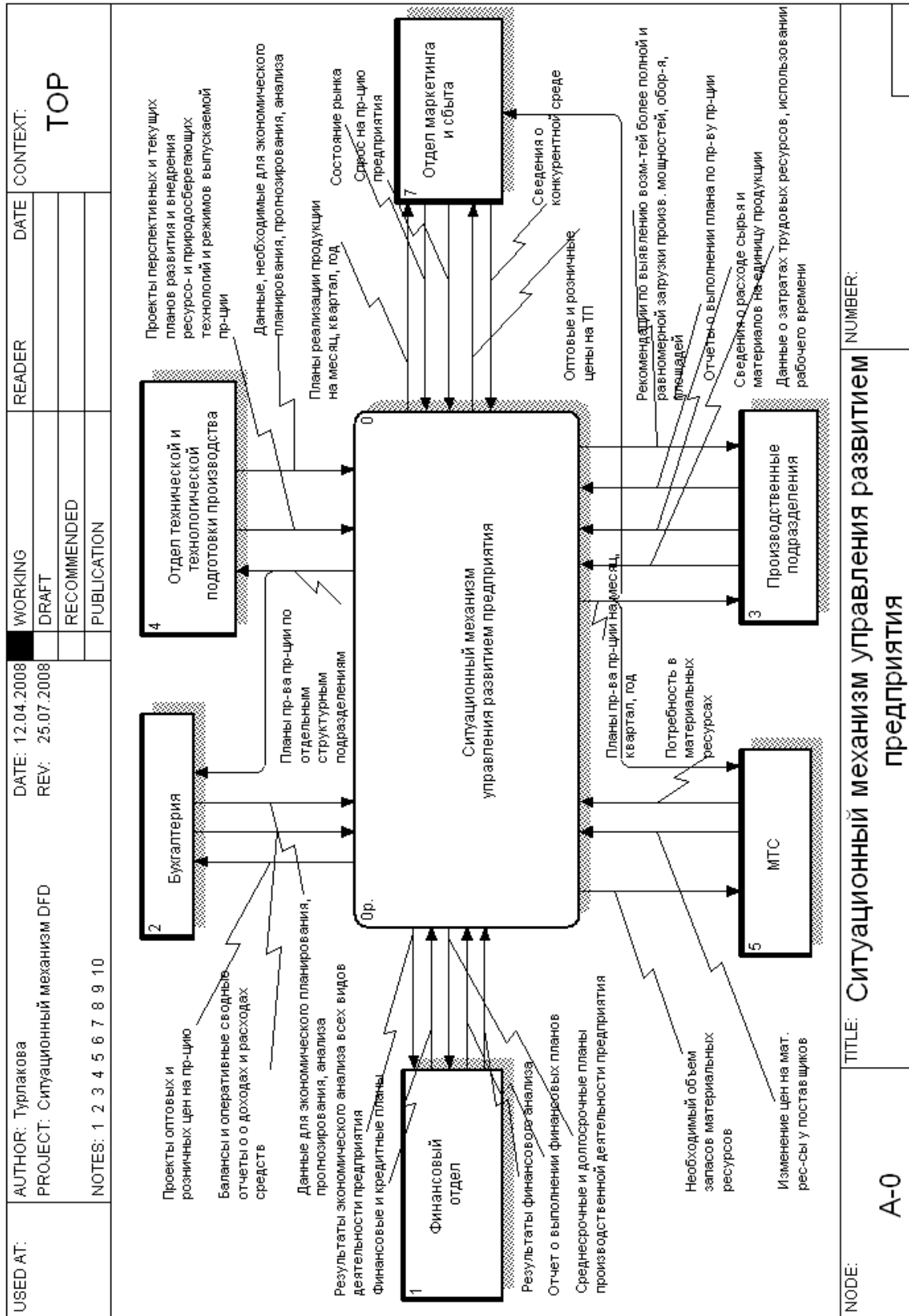


Рис. 3. Контекстная диаграмма потоков данных ситуационного механизма управления развитием предприятия

В таком случае, бюро экономического анализа и прогнозирования, являясь структурной единицей планово-экономического отдела, решает сложную задачу выбора главных направлений развития относительно стратегических ориентиров предприятия в целом и ценностных установок и интересов предприятия в частности.

Реализация изложенных функций по решению соответствующих задач ситуационного механизма управления развитием предприятия предполагает обработку соответствующих информационных потоков и формирование определенных результатов в виде оформленных документально в виде планов и рекомендаций по их реализации для подразделений предприятия.

В табл. 1 представлены нормы времени на обработку входящих и формирование исходящих управляющих информационных потоков с указанием периодичности выполнения соответствующих работ экономистами ПЭО.

Таблица 1

Распределение загрузки персонала планово-экономического отдела по обработке информационных потоков ситуационного механизма управления развитием предприятия

Наименование потока	Периодичность	Время на выполнение (н/ч в мес.)
Входящие потоки		
Балансы и оперативные сводные отчеты о доходах и расходах средств	1 месяц, квартал, год	72
Данные для экономического планирования, прогнозирования, анализа	1 месяц, квартал, год	36
Финансовые и кредитные планы	1 месяц, квартал, год	24
Результаты финансового анализа	1 месяц	18
Отчет о выполнении финансовых планов	1 месяц, квартал, год	16
Изменение цен на мат. ресурсы у поставщиков	1 месяц	12
Потребность в материальных ресурсах	1 месяц, квартал, год	36
Данные о затратах трудовых ресурсов, использовании рабочего времени	1 месяц	42
Сведения о расходе сырья и материалов на ед. продукции	1 месяц	12
Отчеты о выполнении плана по пр-ву продукции	1 месяц	36
Сведения о конкурентной среде	1 месяц	12
Спрос на продукцию предприятия	1 месяц	12
Состояние рынка	1 месяц	12
Проекты перспективных и текущих планов развития и внедрения ресурсо- и природосберегающих технологий и режимов выпускаемой продукции	1 квартал, год	72
Исходящие потоки		
Планы производства продукции по отдельным структурным подразделениям	1 месяц, квартал, год	96
Проекты оптовых и розничных цен на продукцию	1 месяц	180
Результаты экономического анализа всех видов деятельности предприятия	1 месяц, квартал, год	180
Среднесрочные и долгосрочные планы производственной деятельности предприятия	1 квартал, год	180
Необходимый объем запасов материальных ресурсов	1 квартал	24
Планы пр-ва продукции на месяц, квартал, год	1 месяц, квартал, год	96
Рекомендации по выявлению возможностей более полной и равномерной загрузки произв. мощностей, оборудования, площадей	1 квартал	36
Оптовые и розничные цены на ТП	1 месяц	36
Планы реализации продукции на месяц, квартал, год	1 месяц, квартал, год	180
	Итого	1420

Так, суммарная норма времени на выполнение функций, соответствующих ситуационному управлению развитием составляет 1420 нормо-часов, что при пересчете на число управленческого персонала составит 8 человек. Таким образом, наличие дополнительной загрузки персонала в связи с интеграцией ситуационного механизма управления развитием в планово-экономический отдел предприятия потребует увеличения штата отдела на 8 человек. Однако, в связи с тем, что расширение штата требует дополнительных материальных затрат, в случае, если количество штатных сотрудников достаточно велико, можно предложить распределение нагрузки по выполнению функций, соответствующих ситуационному механизму управления развитием, среди работающего персонала.

Эффективность функционирования механизма диагностики проблемных ситуаций в системе управления развитием предприятия обеспечивается обработкой входящей информации периодичностью раз в месяц. Ежемесячный контроль основных показателей целевого развития и анализ их соответствия текущей обстановке позволит своевременно и оперативно реагировать на нежелательные изменения соответствующими управляющими воздействиями.

ВЫВОДЫ

Таким образом, в рамках статьи предложены процедуры интеграции ситуационного механизма управления развитием в существующую организационную структуру предприятия на базе планово-экономического отдела предприятия, которые позволяют оптимизировать взаимодействие соответствующих механизму информационных потоков и установить оптимальную загрузку персонала предприятия в зависимости от объема решаемых задач и выполняемых функций. В процессе интеграции предложенной концепции в существующую структуру управления предложено осуществлять замену аналогичных и дополнение уже существующих функций персонала ПЭО, что позволяет исключить дублирование, обеспечить своевременность и достоверность используемой информации, а также минимизировать затраты на организационные изменения при переходе к ситуационному управлению развитием предприятия. Перспективным направлением исследования является разработка метода оценки эффективности результатов интеграции ситуационного механизма управления развитием предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Василенко В. А. Менеджмент устойчивого развития предприятий : монография / В. А. Василенко. – Киев : Центр учебной литературы, 2005. – 648 с.
2. Гончарук В. А. Развитие предприятия / В. А. Гончарук. – М. : Дело, 2000. – 324 с.
3. Управление крупным предприятием : монография / А. В. Козаченко, А. Н. Ляшенко, И. Ю. Ладыко и др. – К. : Либра, 2006. – 384 с.
4. Пономаренко В. С. Стратегічне управління розвитком підприємства : навч. посіб / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. – Х. : ХДЕУ, 2002. – 640 с.
5. Раєвнева О. В. Управління розвитком підприємства : методологія, механізми, моделі : монографія / О. В. Раєвнева. – Х. : ІНЖЕК, 2006. – 496 с.
6. Реген В. Управление комплексным развитием предприятия / В. Реген, Е. А. Ткаченко. – СПб. : Вернера Регена, 2006. – 256 с.
7. Лєпа Р. М. Ситуаційний механізм управління розвитком підприємств : майбутнє України : стратегія поступу : монографія / Р. М. Лєпа, С. С. Турлакова. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2008. – С. 215–224.
8. Лєпа Р. Н. Информационное обеспечение ситуационного управления развитием предприятия / Р. Н. Лєпа, С. С. Турлакова // Экономические проблемы и перспективы стабилизации экономики Украины : сб. науч. тр. – НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти ; редкол. : Землякин А. И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2007. – Т. 2. – С. 427–436.

УДК 658

Усова Г. В.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ПРОЦЕСУ ДОСЯГНЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПРОМИСЛОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

В сучасних економічних умовах процеси інтеграції та глобалізації економіки України зумовлюють необхідність підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Нині спостерігається значне зростання зацікавленості у дослідженнях проблеми конкурентоспроможності на рівні продукції, підприємства та країни в цілому. Зокрема, актуальними є питання стосовно досягнення конкурентних переваг промисловими підприємствами. В сучасних економічних умовах здатністю до досягнення конкурентних переваг володіють ті підприємства, які спроможні адаптуватися до нестабільності зовнішнього середовища з одночасною оптимізацією всіх своїх внутрішніх можливостей. Багатовекторний характер цієї проблеми обумовив появу нових форм, методів і інструментарію досягнення конкурентних переваг підприємства. На сучасному етапі розвитку економічної науки вітчизняними та закордонними вченими опубліковано багато наукових праць у сфері визначення, формування, управління та досягнення конкурентних переваг підприємства. Зокрема, питанням визначення та класифікації конкурентних переваг присвячено праці Г. Азоєва [1], П. Челенкова [2]. Аналізу сучасних теорій конкуренції та конкурентних переваг приділено увагу в роботах Ю. Іванова, М. Кизима, О. Тищенко [3]. Проблеми управління конкурентними перевагами підприємства освітлено в публікаціях М. Лепи [4], Дж. Хейвуда [5] та ін. Однак, ще багато аспектів проблеми досягнення підприємствами конкурентних переваг досі є невирішеними.

Метою даної статті є формування концептуальних основ процесу досягнення конкурентних переваг промисловим підприємством на основі використання методів бенчмаркінгу та аутсорсингу.

В сучасних умовах все більш актуальним стає пошук нових підходів до підвищення конкурентоспроможності фірми на основі нових, оригінальних конкурентних переваг. Саме в області якісної зміни відносин із конкурентами підприємствам варто вести пошук нових конкурентних переваг. Загальна концептуальна схема досягнення конкурентних переваг промисловим підприємством на основі використання методів бенчмаркінгу та аутсорсингу представлена на рис. 1.

На початковому етапі процесу досягнення конкурентних переваг проводиться аналіз зовнішнього середовища, а зокрема аналіз та сканування конкурентного середовища. В сучасній теорії маркетингу одне із провідних місць займає поняття конкурентного середовища, що представляє собою сукупність ринкових сил і факторів, що визначають функціонування господарюючих суб'єктів у процесі конкуренції. Конкурентне середовище підприємства визначається типом конкуренції, інституціональною структурою ринку, характером його регулювання.

Конкурентне середовище формується з безлічі діючих на підприємство ззовні суб'єктів і факторів, які впливають на розвиток і підтримку необхідних для функціонування підприємства умов. Воно містить як можливості, так і погрози для діяльності підприємства, які називаються рушійними й стримуючими силами, що впливають на підприємство. Важливість систематичного аналізу показників конкурентного середовища зумовлена наявністю ряду причин. Для прийняття відповідних управлінських рішень важливі систематичний аналіз і прогнозування динаміки ряду показників, здійснити яке можна тільки на базі аналітичної і прогнозної діяльності. Тобто, необхідне створення системи забезпечення процесу прийняття управлінських рішень на рівні підприємства на основі системи моніторингу конкурентного середовища підприємства.

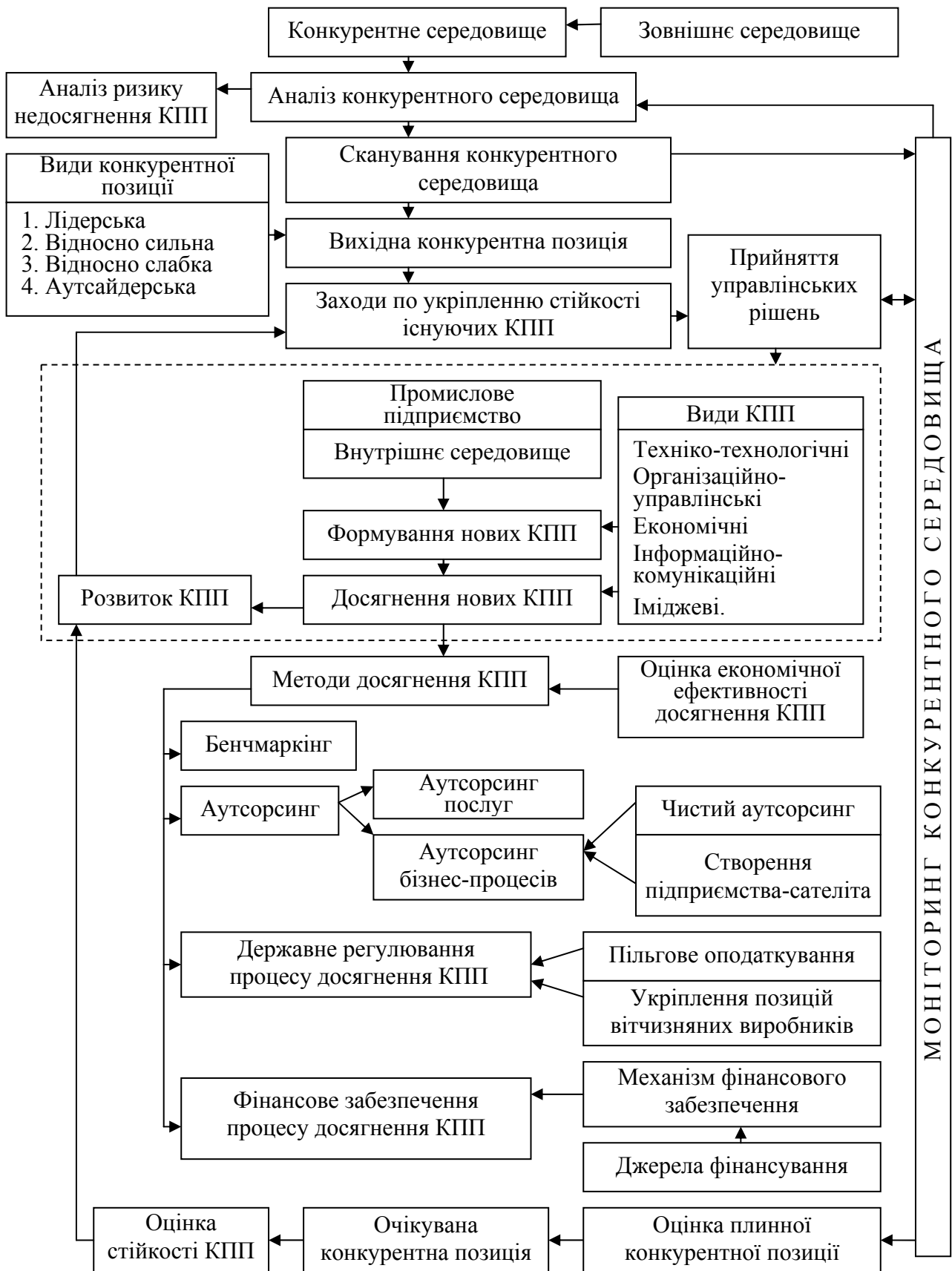


Рис. 1. Концептуальні основи процесу досягнення конкурентних переваг промисловим підприємством (КПП)

В даному дослідженні під моніторингом конкурентного середовища будемо розуміти комплексний метод збору інформації, який являє собою циклічно повторюване дослідження на основі послідовних процедур, що дає об'єктивну інформацію про зміни досліджуваного об'єкта. Цей процес повинен поєднувати оцінку минулого та поточного стану об'єкту, що досліджується, а також прогноз його стану на майбутнє. Моніторинг конкурентного середовища дозволить вчасно розробляти рішення управлінських задач стосовно виявлення тенденцій і закономірностей у досягненні конкурентних переваг підприємства за досліджуваний період, визначення конкурентних переваг та підтримки їхньої стійкості, розробки заходів щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства тощо. Процес моніторингу та аналізу конкурентного середовища замикається в цикл постійно діючого сканування конкурентного середовища.

Таким чином, основна задача моніторингу конкурентного середовища полягає у своєчасному виявленні і прогнозуванні тенденцій розвитку конкурентних ситуацій, що впливають на конкурентну позицію підприємства. Конкурентна позиція підприємства відображає довгострокові зусилля підприємства по завоюванню конкурентних переваг та водночас визначає відмінність від конкурентів. Конкурентна позиція підприємства в значній мірі залежить від характеру, ефективності та стійкості конкурентних переваг. Формування переваг в загальному сенсі трансформується в задачу адаптації системи управління до змін конкурентного середовища [2].

За результатами аналізу конкурентного середовища робиться висновок про вихідну конкурентну позицію підприємства на ринку та з'ясовується ступінь її стійкості. Конкурентна позиція підприємства може бути розподілена за видами таким чином: лідерська конкурентна позиція, відносно сильна конкурентна позиція, відносно слабка конкурентна позиція, конкурентна позиція аутсайдера ринку.

Аналіз конкурентної позиції забезпечує формування більш повного і точного уявлення про внутрішні мотиви поведінки конкурентів. Конкурентна позиція встановлюється на основі оцінки діяльності конкурентів і інших елементів зовнішнього середовища. Аналіз конкурентної позиції базується на дослідженні конкурентного середовища підприємства, що дозволяє впорядкувати діяльність підприємства в найбільш ефективному напрямі за умов оптимізації співвідношення інноваційного потенціалу підприємства з ринковим попитом. Тобто привести систему на певний проміжок часу до рівноваги [5].

Оцінка конкурентної позиції дає можливість вирішити ряд взаємозалежних завдань стосовно визначення особливості розвитку конкурентної ситуації, виявлення ступеню домінування підприємства на ринку, встановлення відносної позиції підприємства серед учасників ринку. Все це в комплексі дозволить більш обґрунтовано підійти до питань досягнення конкурентних переваг, що враховують конкурентну позицію підприємства й особливості його ринкового оточення.

Так як підприємство не є таким, що створюється наново, і не є банкрутом за даними фінансової звітності, то можна говорити про те, що воно має певну позитивну конкурентну позицію та, відповідно, визначені конкурентні переваги, які її зумовили. Ці конкурентні переваги необхідно постійно розвивати та проводити заходи по укріпленню їхньої стійкості.

Окрім цього передбачається формування та досягнення нових КПП за допомогою методів бенчмаркінгу та аутсорсингу.

Актуальним завданням бенчмаркінгу стає виявлення кращих процесів і технологій усередині підприємства та визначення непрофільних функцій, які обтяжують організаційну структуру підприємства та знижують його конкурентоспроможність на основі вивчення досвіду конкурентів. Застосування методів бенчмаркінгу передбачає формування нових процесів усередині підприємства, що не відносяться до основних або допоміжних. Здійснюючи

ці процеси співробітники підприємства створюють більш досконалі способи ведення бізнесу, що дозволяють повніше задовольняти запити споживачів та ефективніше використовувати ресурси, підсилюючи власну конкурентоспроможність.

Бенчмаркінг є стратегічним маркетинговим інструментом на підприємстві, що дозволяє визначити основні тенденції ситуації на ринку, передбачати майбутні напрямки його розвитку й, таким чином, підвищувати конкурентоспроможність підприємства. Бенчмаркінг повинен дати відповіді на питання із приводу того, як конкуренти досягають успіху, наскільки їхні продукти відповідають потребам ринку, наскільки успішно конкуренти можуть перетворити потенційні погрози в можливості. Однак визначення моделі бенчмаркінгу не однозначне, тому що існує її певний розвиток у часі, що призводить до появи різних якісних видів та рівнів бенчмаркінга, серед яких можна виділити наступні:

1. Внутрішній бенчмаркінг – порівняння показників у подібних структурних одиницях у межах одного підприємства.

2. Бенчмаркінг конкурентоспроможності – порівняння показників підприємства з показниками його головних конкурентів.

3. Функціональний бенчмаркінг – порівняння по показниках певних виділених функцій підприємства з аналогічними функціями інших підприємств-партнерів по бенчмаркінгу або конкурентів, що володіють кращою практикою.

4. Загальний бенчмаркінг – порівняння по показниках певних функцій підприємства з такими ж функціями інших підприємств, незалежно від їхньої галузевої приналежності.

5. Бенчмаркінг бізнес-процесів – порівняння по показниках і функціональності аналогічних процесів підприємства й в підприємствах-партнерах, що володіють кращою практикою.

6. Стратегічний бенчмаркінг – оцінка альтернативних стратегій на основі порівнянь стратегії підприємства зі стратегіями підприємств бенчмаркінгового альянсу, що володіють кращою практикою.

7. Глобальний бенчмаркінг – стратегічний бенчмаркінг на основі міжнародного обміну даними з урахуванням культури й національних особливостей діяльності учасників.

Тобто, на основі бенчмаркінгу вся діяльність підприємства розподіляється на певні бізнес-процеси. Ті бізнес-процеси, що залишаються у виконанні підприємства, необхідно постійно розвивати. Ті, які є непрофільними для підприємства та виконання яких потребує застосування дефіцитних стратегічних ресурсів передбачається передати в аутсорсинг. Це можуть бути бухгалтерські та фінансові послуги, інформаційні послуги (call-центри), частина виробничого ланцюжка або цілком весь цикл виробництва. В залежності від ступеня інтеграції підприємства-аутсорсера з основним підприємством аутсорсинг може бути чистим, тобто передбачати повну передачу бізнес-процесів у виконання аутсорсера з мінімальним рівнем контролю, або передбачати створення підприємства-сателіта, тобто спільного з постачальником підприємства.

Шляхом застосування методів бенчмаркінгу та аутсорсингу досягаються як внутрішні, так і зовнішні конкурентні переваги. До внутрішніх конкурентних переваг відносяться техніко-технологічні, організаційно-управлінські та економічні КПП. Практика використання бенчмаркінгу та аутсорсингу на вітчизняних промислових підприємствах може призвести до набуття ними таких техніко-технологічних переваг, як: можливість фокусування уваги на основному бізнесі; зменшення необхідності інвестицій в основні фонди; можливості залучати вузькоспеціалізованих висококваліфікованих фахівців.

Окрім цього, аутсорсинг як метод ведення бізнесу дозволяє досягти організаційно-управлінських переваг, а саме скоротити розмір підприємства до більш керованого рівня, зменшити штат співробітників, позбутися від обтяжливих структур непрофільних функцій. Досягнення перелічених вище КПП зумовить досягнення певних економічних переваг шляхом економії витрат, скороченні накладних витрат та, відповідно, збільшення прибутковості [4].

До зовнішніх конкурентних переваг можна віднести зокрема інформаційно-комунікаційні та іміджеві КПП. Шляхом застосування методів бенчмаркінгу на підприємстві підвищується ступінь поінформованості підприємства про стан і тенденції розвитку ринку, дію сил та умов навколишнього бізнес-середовища, поведінку споживачів, конкурентів та інших господарюючих суб'єктів, канали і способи розповсюдження інформації про підприємство, що зумовлює досягнення інформаційно-комунікаційних переваг. Іміджеві переваги досягаються за рахунок створення call-центрів на основі аутсорсингу, що дозволить покращити загальні уявлення споживачів про підприємство та його товари та підвищити його популярність.

До основних методів досягнення КПП відносяться також державне регулювання та фінансове забезпечення процесу досягнення КПП. Державне регулювання процесу досягнення КПП передбачає насамперед створення рівних умов для вітчизняних виробників з зарубіжними конкурентами. Окрім цього необхідне створення пільгового оподаткування, так як промисловість в цілому, і зокрема машинобудування є стратегічно важливими галузями для країни. Фінансове забезпечення процесу досягнення КПП ґрунтується на відповідному механізмі, в основі якого лежать пошук та поєднання відповідних джерел фінансування цього процесу.

Постійний моніторинг конкурентного середовища дозволяє корегувати формування, досягнення та розвиток конкурентних переваг. Тобто, в процесі діяльності підприємство може не досягти всіх запланованих конкурентних переваг внаслідок відповідних дій конкурентів. Отже, в процесі реалізації методів досягнення КПП на основі моніторингу конкурентного середовища можливі якісні зміни сутності КПП, що призведе до зміни інструментів їхнього досягнення. Тобто можливий перегляд методів формування, досягнення та розвитку КПП шляхом прийняття відповідних управлінських рішень.

ВИСНОВКИ

Проведені дослідження дозволяють стверджувати, що в сучасних умовах функціонування промислових підприємств досягнення конкурентних переваг на основі методів бенчмаркінгу та аутсорсингу є досить актуальним завданням, оскільки саме ці методи дозволяють виграти в умовах глобалізації та посилення конкуренції на ринку. Для успішного досягнення конкурентних переваг необхідне проведення безперервних, систематичних удосконалень, що відповідають темпам розвитку ринків, охоплюють всі складові частини роботи підприємства, у першу чергу процеси, устаткування, процеси виробництва й збуту, товари й послуги, що досить важливо для вітчизняних підприємств в умовах глобалізації. Дослідження та використання досвіду конкурентів, що лежить в основі даних методів, дозволяють підприємству значно знижувати свої витрати, скорочувати організаційну структуру та врешті укріплювати свою конкурентну позицію на ринку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Азоев Г. А. Конкурентные преимущества фирмы / Г. А. Азоев, П. А. Челенков. – М. : ОАО «Типография «Новости», 2000. – 255 с.
2. Тищенко А. Н. Формирование конкурентной позиции предприятия в условиях кризиса : монография / А. Н. Тищенко [и др.]. – Х. : ИНЖЕК, 2007. – 376 с.
3. Лепа Н. Н. Управление конкурентными преимуществами предприятия / Н. Н. Лепа / НАН Украины. Институт экономики промышленности. – Донецк : ООО «Юго-Восток, Лтд», 2003. – 296 с.
4. Хейвуд Дж. Б. Аутсорсинг : в поисках конкурентных преимуществ : пер. с англ. / Дж. Б. Хейвуд. – М. : Вильямс, 2004. – 176 с. : ил.
5. Грозный И. С. Диагностика конкурентных преимуществ промышленного предприятия / И. С. Грозный // «Схід» Аналітично-інформаційний журнал. – 2007. – № 2 (80). – С. 24–28.

УДК 338.45:621

Цопа Н. В.

ОСОБЕННОСТИ МОДЕЛИРОВАНИЯ ОЦЕНКИ ДИНАМИКИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В условиях мирового экономического кризиса в Украине происходит ряд существенных экономических изменений, многие промышленные предприятия находятся в кризисном состоянии из-за воздействия негативных факторов. Это требует принципиально новых подходов к управлению, которое должно базироваться на адекватном механизме оценки динамики развития предприятия. Оценка динамики функционирования промышленного предприятия – это комплексное исследование всех сторон его деятельности, с использованием соответствующих источников информации, выявлением и измерением влияния внешних и внутренних факторов, оценки резервов и ресурсов.

Можно выделить два основных подхода к оценке показателей функционирования предприятия.

Первый это оценка функционирования предприятия с точки зрения удовлетворения ее какому-либо синтетическому принципу, в частности жизнеспособности, адаптивности, безопасности, антисипативности, антикризисности, конкурентоспособности и т. п.

Второй – выделение одной или некоторого набора сфер деятельности предприятий, и оценка показателей, характеризующих эти сферы. Различные исследователи выделяют различные сферы функционирования предприятия, в первую очередь это финансовая, маркетинговая, кадровая, технологическая, интеллектуальная, правовая, информационная, экологическая. Абсолютное большинство методов оценки функционирования предприятия базируются в подавляющей степени на оценке деятельности предприятия посредством финансовых показателей

В целом, все ранее применявшиеся системы показателей оценки функционирования предприятия, такие как, техпромфинплан предприятия, Management by Objectives, tableau de bord, Balanced Scorecard и прочие, отличаются следующими недостатками [1–6].

Во-первых, они не учитывают в полной мере динамику изменения показателей, то есть даваемые ими оценки являются статическими, соответственно и принимаемые решения не имеют должной темпоральной глубины. Основной упор в вышеперечисленных системах делается на управление и достижение определенных значений показателей в будущем, что ведет к недостаточно глубокому учету внутренних взаимосвязей между показателями функционирования. Для устранения этого недостатка оценку функционирования предлагается выделить в отдельный этап, что позволит более глубоко учесть динамику изменения, как показателей, так и связей между ними.

Во-вторых, из-за стремления к универсальности, рассмотренные подходы в значительной степени ориентированы на экспертный выбор конкретных наборов показателей, практически отсутствует доказательство необходимости и достаточности предлагаемых наборов показателей. В предлагаемом автором подходе сформулированы требования, которым должны удовлетворять показатели при оценке функционирования предприятия крупного машиностроения, и осуществлено доказательство их достаточности на статистических данных.

В-третьих, даваемые оценки не учитывают жизненных циклов предприятия, например, некорректно сравнивать одни и те же показатели в момент внедрения новой продукции и в момент получения предприятием максимальной прибыли от внедрения этой продукции. С точки зрения развития оба этих этапа жизненного цикла одинаково важны, без первого

не может быть второго, но все рассмотренные системы показателей оценивают функционирование предприятия на втором этапе более высоко. По аналогии со знаменитой концепцией «приборной доски» можно утверждать, что набор приборов-показателей должен отличаться для различных жизненных циклов промышленного предприятия. Для самолета при взлете-посадке и в режиме свободного полета нужны различные приборы. Так и для предприятия, находящегося на различных жизненных этапах, необходимо переносить фокус рассматриваемых показателей на различные сферы деятельности.

Кроме того, большое количество показателей затрудняет восприятие информации, поэтому для каждой сферы деятельности целесообразно оценивать один основной показатель, который определяется текущими целями функционирования и несколько вспомогательных.

Таким образом, возникает необходимость в разработке такой системы показателей, которые бы учитывали динамику функционирования промышленного предприятия на различных уровнях управления и расчет которых был бы оптимизирован с точки зрения минимума трудоемкости и максимума точности и всеобщности оценки функционирования промышленного предприятия.

Целью статьи является выявление особенностей оценки динамики функционирования промышленных предприятий и формулировка принципов, которым должны соответствовать показатели оценки.

Система показателей функционирования промышленного предприятия должна удовлетворять требованиям достаточности, информационной не перегруженности, независимости.

Достаточность. Функционирование предприятия не является «процессом в себе», оно всегда направлено на достижение какой-либо цели, и в процессе функционирования предприятие решает ряд задач. Общепринятым является мнение, что целью функционирования любого предприятия является получение прибыли. Однако нельзя сказать, что это, в самом деле, цель предприятия в любой момент времени, по мнению автора, правильнее было бы сформулировать это так: целью предприятия является получение максимальной прибыли за время его существования. Так как время существования или жизненный цикл предприятия не имеет доказанного предела, можно считать, что он стремится к бесконечности. Таким образом, цель получения максимальной прибыли предприятием является стремлением к бесконечности за бесконечное время.

В то же время под целью понимается [7]:

- желаемый результат (предмет стремления), то, что желательно осуществить;
- чётко описанное желательное состояние, которого необходимо достигнуть;
- превосходящийся в сознании результат деятельности;
- в экономической кибернетике, системном анализе – желаемое состояние выходов системы (конечное состояние) в результате управляемого процесса ее развития.

То есть цель подразумевает конечный характер процесса, следовательно, нельзя говорить о глобальной цели предприятия, а следует определять цель предприятия на конкретном этапе его жизненного цикла, также от условий внешней среды. В частности, во время кризиса целью предприятия является скорее выживание, то есть сохранение оборудования и персонала, чем получение прибыли.

Поэтому перечень показателей, которых достаточно для оценки функционирования предприятия в каком-то конкретном периоде, в контексте оценки развития, определяется текущей целью функционирования. Чем более четко и однозначно поставлена цель предприятия, тем проще определить показатель, оценивающий достижение этой цели, следовательно, и качество функционирования предприятия. Так, если цель расширение рынка – в качестве показателя выступает доля рынка; цель повышения качества продукции – показатель количества рекламаций и т. д. То есть, если цель функционирования предприятия сформулирована

правильно и однозначно, то ей соответствует единственный показатель функционирования. В то же время, перед предприятием может быть поставлено одновременно несколько целей, или же цель разбита на задачи. Соответственно, решение каждой задачи описывается отдельным показателем.

Таким образом, достаточность набора показателей функционирования определяется тем, на каком уровне производится оценка функционирования – чем ниже уровень, тем больше целей и задач отдельных сфер деятельности может быть сформулировано, соответственно, тем больше показателей необходимо учитывать. В то же время, на самых низших уровнях управления, когда общая цель предприятия декомпозирована на множество локальных задач по подразделениям и сферам деятельности, возможна ситуация, когда достижение нескольких задач может описываться показателями, с различных сторон отражающими одно и то же явление. Поэтому, для оценки достаточности предлагается использовать исследование взаимозависимости между показателями по достаточно большой статистической выборке предприятий. Очевидно, что многие показатели имеют довольно сильную зависимость между собой, следовательно, для определения достаточного набора показателей необходимо построить перекрестную таблицу корреляции между показателями и в наборах показателей, имеющих между собой тесную связь оставить только один.

Информационная не перегруженность. Не существует единого мнения об оптимальном количестве показателей, хотя очевидно, что чем показателей меньше, тем легче их отслеживать и ими управлять. В наиболее известной из систем оценки функционирования предприятия – BSC, используется порядка 20–25 показателей, распределенных по четырем проекциям следующим образом: финансы (22 %); клиенты (22 %); внутренние процессы (34 %); обучение и развитие пять показателей (22 %). Следует отметить, что на внутренние процессы отводится больше показателей, хотя, по мнению автора этого недостаточно, так как в целом один из основных недостатков подхода Каплана и Нормана заключается в недостаточном внимании, уделяемом производственно-снабженческим процессам, в то время, как для промышленных предприятий это должно быть основное направление.

Задача обеспечения информационной не перегруженности набора показателей заключается в определении такого уровня декомпозиции цели функционирования предприятия, на котором высшее руководство будет иметь только ту информацию, которая необходима для принятия стратегических решений на данной стадии жизненного цикла.

Возможность применения различных наборов показателей для каждого этапа жизненного цикла предприятия позволяет существенно снизить количество отслеживаемых показателей функционирования без снижения качества оценки. Поэтому предлагается использовать для каждой сферы деятельности только по одному, главному показателю, который, однако, будет меняться в зависимости от позиции предприятия на кривых жизненного цикла. Если же в результате анализа оказывается, что таких показателей несколько, вероятно неправильно осуществлено определение сфер деятельности предприятия.

Независимость. Свойство независимости показателей является одним из необходимых для достижения требования информационной не перегруженности. Если $P = \{p_1, \dots, p_i, \dots, p_n\}$ – множество показателей, характеризующих развитие предприятия, таких что, каждый показатель $p_i(b_{i1}, \dots, b_{ij}, \dots, b_{im})$ зависит от множества базовых показателей b_{ij} , то для достижения свойства независимости показателей необходимо выполнение условия b_{ij} не эквивалентно $b_{kg} \mid \forall i, k \in n; \forall j, g \in m$.

Так как набор показателей оценки функционирования предприятия крупного машиностроения зависит от уровня, на котором происходит оценка, для формирования достаточного, независимого и информационно не перегруженного набора необходимо, прежде всего,

определяются, сколько и какие именно уровни правления являются существенными для предприятий крупного машиностроения. Большинство исследователей выделяют три уровня управления: высший, средний, низший [1, 5, 6, 8, 10].

На высшем уровне разрабатывается стратегия предприятия, принимаются ключевые решения, определяются стратегические цели. В зависимости от вида собственности машиностроительного предприятия могут быть директор и его заместители или же состав правления.

Средний уровень управления является промежуточным, на нем производится декомпозиция стратегических целей и постановка локальных задач перед подразделениями. На предприятиях крупного машиностроения это уровень руководителей основными цехами, вспомогательными цехами, обслуживающими хозяйствами.

На низшем уровне осуществляют непосредственный контроль над выполнением производственных заданий и за использованием ресурсов. Это уровень заведующих подразделениями, бригадиров и т. п.

ВЫВОДЫ

В результате анализа альтернативных подходов к оценке динамики функционирования были обоснованы их недостатки, которые заключаются в недостаточно глубоком учете внутренних взаимосвязей между показателями функционирования и практически отсутствию доказательств необходимости и достаточности предлагаемых наборов показателей.

Аргументирована зависимость показателей оценки динамики функционирования предприятия от его целей и целей его сфер деятельности. Предложена декомпозиция показателей функционирования предприятия в зависимости от уровня управления и сферы деятельности.

Выдвинуты требования к системе показателей оценки динамики функционирования промышленных предприятия, которые заключаются в соблюдении принципов достаточности, независимости, информационной неперегруженности.

В результате применения разработанных принципов в дальнейших исследованиях на основе оценки показателей функционирования промышленного предприятия может быть оценено развитие предприятия и выработаны управляющие воздействия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1993. – 125 с.
2. Оливье Нильс-Горан Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей / Нильс-Горан Оливье, Жан Рой, Магнус Ветер. – Вильямс, 2003 – 304 с.
3. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – [5-е изд.]. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
4. Ребрин Ю. И. Основы экономики и управления производством / Ю. И. Ребрин. – Таганрог : ТРТУ, 2000. – 145 с.
5. Словарь-справочник менеджера / под ред. М. Г. Лапусты. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 160 с.
6. Современный бизнес : учебник : в 2 т. Т. 1. ; пер. с англ. / Д. Дж. Речмен, М. Х. Мескон, К. Л. Боуви, Дж. В. Тилл. – М. : Республика, 1995. – 340 с.
7. Лопатников Л. И. Экономико-математический словарь : словарь современной экономической науки / Л. И. Лопатников. – [5-е изд.]. – М. : Дело, 2003. – 520 с.
8. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 260 с.
9. Энциклопедический словарь : современная рыночная экономика : Государственное регулирование экономических процессов / под. ред. В. И. Кунелина, В. П. Чичканова. – М. : РАГС, 2004. – 744 с.
10. Виханский О. С. Менеджмент : человек, стратегия, организация, процесс : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумова. – М. : МГУ, 1995. – 151 с.
11. Ковалев В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / В. В. Ковалев, М. А. Захаров, О. Н. Волкова. – М. : ПБОЮЛ, 2001. – 424 с.

УДК 338.34 (477)

Чанкіна І. В.

ВИЯВЛЕННЯ НЕЛІНІЙНОСТІ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

На сучасному етапі економічний розвиток більшості країн світу має нелінійний характер. Це пов'язано як з трансформаційними, глобалізаційними процесами, що відбуваються в світовій економіці, так із особливостями розвитку ринкових економік країн постсоціалістичного простору. Нелінійність розвитку економіки України обґрунтовується теоріями циклів та криз [1, 3] та має ряд особливостей, пов'язаних з етапами трансформаційних перетворень, що здійснює країна. Є закономірним той факт, що характер розвитку економіки країни обумовлюється характером розвитку її основних галузей. Тому доцільно аналізувати, яким чином розвиток галузей економіки України призводить до виникнення загальноекономічних нелінійних тенденцій. Такий аналіз дозволить виявити основні тенденції розвитку тих галузей економіки, що найбільше впливають на характер розвитку економіки країни, а значить і спрогнозувати подальші етапи її розвитку.

Метою роботи є виявлення впливу розвитку галузей промисловості України на нелінійність розвитку економіки країни в цілому.

Для реалізації поставленої мети дослідження розроблений комплекс моделей, схема зв'язку якого наведена на рис. 1.

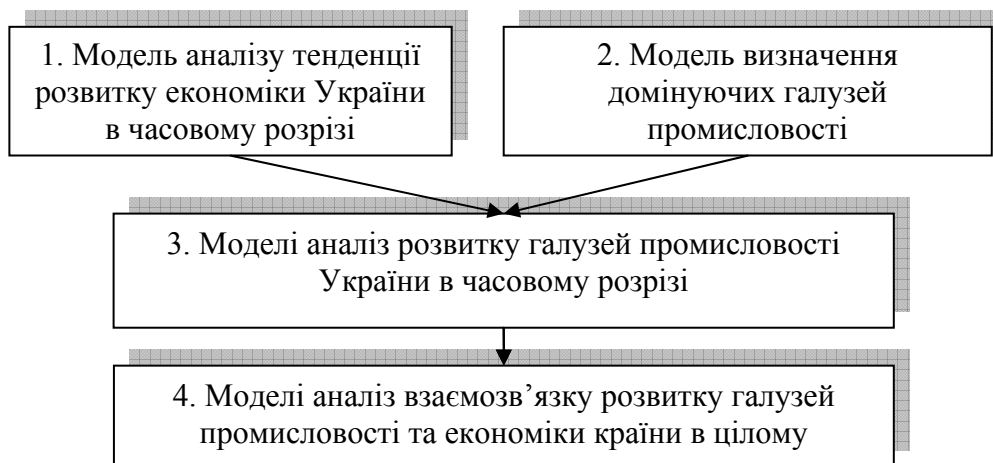


Рис. 1. Комплекс моделей оцінки впливу розвитку галузей промисловості України на нелінійність розвитку економіки країни в цілому

Зазначений комплекс моделей передбачає чотири основні етапи реалізації.

На першому етапі визначаються основні тенденції розвитку економіки України. З цією метою проаналізована динаміка показника ВВП на душу населення з 1990 року по 2007 рік [4] та основні тенденції його зміни з використанням методів декомпозиції часового ряду.

На другому етапі проведений аналіз вкладу галузей промисловості в ВВП країни і виявлені ті галузі, що мають найбільший вплив на його зміну.

На третьому етапі проаналізований розвиток домінуючих галузей промисловості України, виявлені основні тенденції.

На четвертому проведеній аналіз взаємозв'язку домінуючих галузей промисловості України та розвитку економіки країни в цілому.

Далі наведемо реалізацію кожного етапу окремо.

На першому етапі досліджень висунута гіпотеза про нелінійний характер зміни ВВП на душу населення за період з 1990 по 2007 роки. Етап передбачає обґрунтування висунутої гіпотези та аналіз основних тенденцій зміни зазначеного показника. На рис. 2 зображена динаміка зміни ВВП на душу населення в період з 1990 по 2007 роки [5].

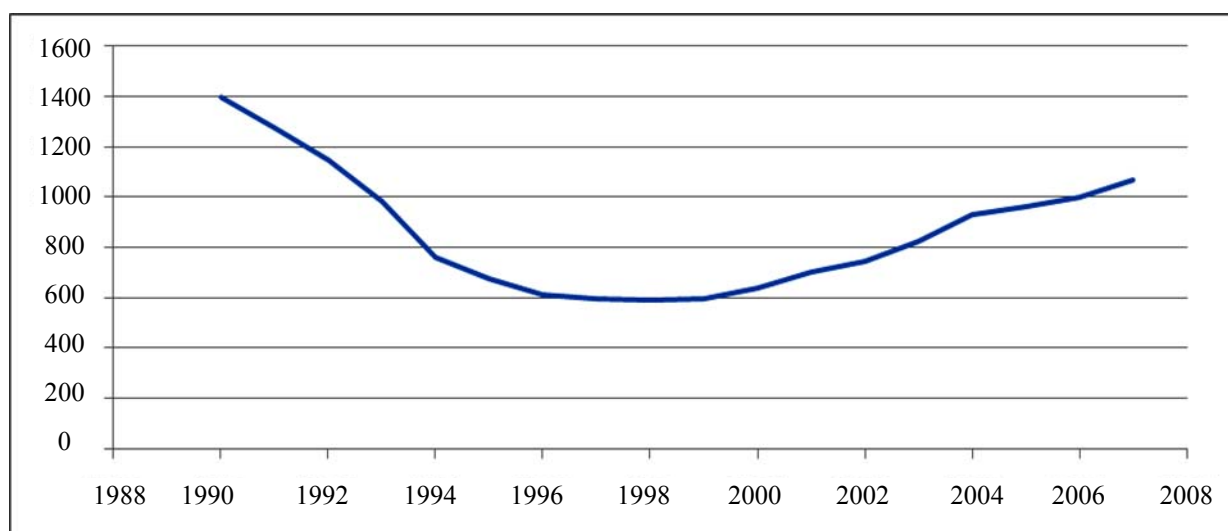


Рис. 2. Динаміка зміни ВВП на душу населення: період з 1990 по 2007 роки

За тих умов, що метою цього етапу є визначення нелінійних тенденцій в процесі розвитку економіки України, доцільно аналізувати характер взаємозв'язку між ВВП на душу населення та еволюторною компонентою. Для цього розроблено декілька трендових моделей. Їх порівняльний аналіз наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Результати побудови трендових складових рядів динаміки показника ВВП на душу населення

№ п/п	Вид трендової моделі	Критерій адекватності (коефіцієнт кореляції)
1	$y = 969,8 + (-11,40) \times x$	0,24
2	$y = (-30,99) + (0,0966) \times x + (0,0001) \times x^2$	0,64
3	$y = (462,8121) + (-2,1224) \times x + (0,0036) \times x^2 + (-0,001) \times x^3 + (0,0001) \times x^4$	0,7

Як видно з табл. 1, лінійна трендова модель є неадекватною. Нелінійні типи моделей мають коефіцієнт кореляції набагато вищий, ніж лінійний. Таким чином висунута гіпотеза підтверджена. Найкраще описує зміну показника ВВП на душу населення поліном четвертого ступеню. В подальшому доцільно виявити вплив, яких галузей промисловості призводить до такого характеру розвитку економіки України.

Для аналізу розвитку галузей промисловості доцільно використовувати показник валової доданої вартості. Валова додана вартість становить основну частину валового внутрішнього продукту. Даний показник відображає як внески окремого регіону, так і кожної галузі економіки в ВВП країни. Зростання ВДВ свідчить про позитивні тенденції розвитку галузі [2]. Розрахунки питомої ваги ВДВ галузей в ВДВ економіки України в цілому показали, що обробна промисловість виробляє приблизно 20 % валової доданої вартості країни, а добувна промисловість не більше 5 %. Таким чином обробна промисловість має більш суттєвий вплив на розвиток економіки України. Серед галузей обробної промисловості найбільший вклад в ВДВ мають наступні галузі: металургія та обробка металів (28 %), харчова промисловість (23 %), машинобудування (17 %), виробництво коксу та продуктів нафтопереробки (12 %).

Для аналізу динаміки розвитку зазначених галузей економіки використаємо показник індексу продукції промисловості. Даний показник може бути розрахований двома способами:

– по відношенню до попереднього року – у даному випадку аналізується приріст показника тільки за рік;

– по відношенню до базового року, у цьому випадку можна простежити зміни показника за деякий період часу в динаміці і говорити про ту чи іншу тенденцію його розвитку [2].

Для досягнення мети дослідження доцільно використовувати індекс продукції промисловості в розрахунку до попереднього року. На рис. 3 зображено динаміку зміни індексу продукції промисловості домінуючих галузей промисловості за період з 2000 по 2007 роки.

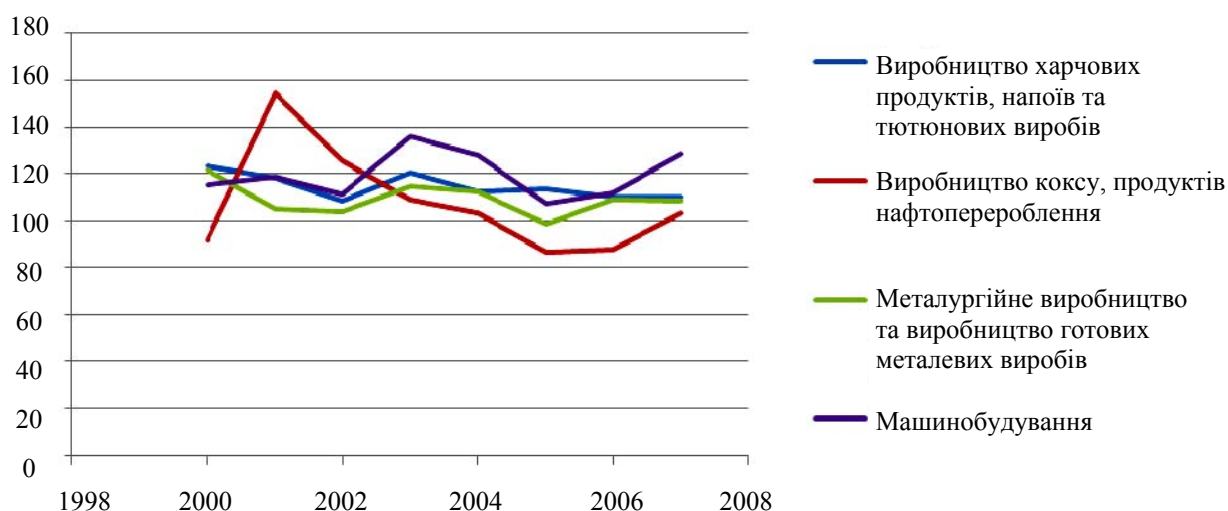


Рис. 3. Динаміка зміни індексу продукції промисловості домінуючих галузей промисловості за період з 2000 по 2007 роки

З рис. 3 видно, що галузі промисловості розвиваються нелінійно, всі галузі мають схожу тенденцію розвитку, лише нафтопереробна промисловість суттєво відрізняється.

Для аналізу впливу розвитку домінуючих галузей промисловості на розвиток України розрахуємо показник парної кореляції в період з 2000 по 2007 рр. (табл. 2).

Розрахунок коефіцієнтів парної кореляції між ВВП на душу населення і індексом.

Проаналізувавши таблицю можна зробити наступні висновки: найбільш суттєвий вплив на зміну ВВП за розглянутий період мали розвиток харчової промисловості, а найменший машинобудування; найбільший вплив на інші галузі має металургія.

Таблиця 2

Аналіз впливу домінуючих галузей промисловості на розвиток України

		ВВП на душу населення	Індекс продукції промисловості			
			Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	Виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	Машинобудування
ВВП на душу населення		1,00	0,75	0,48	0,41	-0,08
Індекс продукції промисловості	Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	0,75	1,00	0,08	0,60	0,23
	Виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	0,48	0,08	1,00	-0,23	0,15
	Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	0,41	0,60	-0,23	1,00	0,46
	Машинобудування	-0,08	0,23	0,15	0,46	1,00

ВИСНОВКИ

Проведений в роботі аналіз підтвердив нелінійний характер розвитку як економіки країни в цілому, так і її окремих галузей. Аналіз частки валової доданої вартості, виробленої галузями промисловості показав, що найбільш вагомий вклад в ВВП країни вносить обробна промисловість, а саме: металургія та обробка металів, харчова промисловість, машинобудування, виробництво коксу та продуктів нафтопереробки. Результати аналізу випуску продукції промисловості за галузями вказали на істотний вплив розвитку харчової промисловості на зміни ВВП України, і істотний взаємозв'язок між металургією та іншими галузями обробної промисловості. Такі результати свідчать про доцільність більш детального моніторингу зазначених закономірностей та їх дослідження.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кузьменко В. П. Исследование динамики социально-экономических циклов / В. П. Кузьменко // Статистика Украины. – 1999. – № 1. – С. 54–59
2. Моделивання антикризового моделювання управління регіоном : наукове видання / О. В. Раєвська, Н. Ю. Голіад. – Харків : ХНЕУ, 2007. – 300 с.
3. Раєвська О. В. Управління розвитком підприємства : методологія, механізми, моделі : монографія / О. В. Раєвська. – Х. : ІНЖЕК, 2006. – 496 с.
4. <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 658.3

Часовський С. А.

ЗНАЧЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РЕГІОНІВ У СВІТОВОМУ РОЗПОДІЛІ ПРАЦІ

Світова економічна криза, яка негативно впливає на економіку України, вимагає знаходження шляхів підвищення конкурентоспроможності національної економіки України, особливо на зовнішньому ринку, недоступному для протекціоністських дій. Ця задача має важливе значення також як для встановлення позитивного зовнішньоторговельного балансу, так і для збільшення валютних надходжень до країни з метою підтримання курсу національної валюти.

Регіони розвинених країн, з якими українські регіони конкурують на міжнародному ринку, завдяки високій якості та достатній кількості природних, виробничих і людських ресурсів у поєднанні з ефективною сучасною системою управління та державною підтримкою, перетворюються на вагомих самостійних гравців міжнародного ринку [1]. Тому регіони можуть розглядатись як суб'єкти міжнародних економічних відносин, які є самостійними гравцями на міжнародних ринках товарів, послуг та людського капіталу. У зв'язку із цим, Б. Улін у труді «Міжрегіональна та міжнародна торгівля» наголошував на загальних рисах міжрегіонального та міжнародного типів товарного обміну [2]. Таким чином, висновки теорії міжнародної кооперації можна віднести і для теоретичного пояснення характеру регіональних зовнішньоекономічних зв'язків (ЗЕЗ) в рамках національної економіки [3]:

1. Теорія порівняльних переваг Д. Рікардо пояснює міжнародну спеціалізацію регіону на тих товарах та послугах, у виробництві та наданні яких він має порівняльні переваги, обумовлені відносно низькою собівартістю.

2. Теорема Хекшера-Уліна-Самуельсона обґрунтовує галузеву спеціалізацію виходячи із забезпеченості регіону специфічними та мобільними факторами виробництва.

3. Теорія експортної бази розглядає міжнародну економічну діяльність (МЕД) регіонів як генератор економічного зростання на базі експортного сектору економіки.

4. Згідно з теорією життєвого циклу товару Р. Вернона, одні регіони реалізують свої конкурентні переваги шляхом виробництва інноваційних, а інші – традиційних товарів та послуг.

5. За теорією ефекту масштабу П. Кругмана, навіть при недовершеному зовнішньому ринку, МЕД регіону сприяє покращенню структури споживання та зростанню добробуту населення.

6. Теорія конкурентних переваг М. Портера обґрунтовує спеціалізацію та ЗЕЗ регіону конкурентоспроможністю фірм і природними та штучними конкурентними перевагами регіону.

Таким чином, видно, що є добре розробленими теоретичні основи аналізу МЕД на рівні держав, але міжнародна економічна взаємодія регіонів ще потребує уточнення.

Метою роботи є аналіз міжнародної економічної діяльності регіонів у світовому розподілі праці на підставі вищезазначених теорій.

Міжрегіональні економічні зв'язки регіону існують в усіх областях економічної діяльності: у міжрегіональному товарообміні, у науково-технічному співробітництві, інвестиційній та інноваційній діяльності, обміні людським капіталом, фінансово-кредитних зв'язках, виробничій кооперації та ін. ЗЕЗ регіону як частини світового економічного простору мають відображення у потоках продукції, капіталу та робочої сили: купівлі-продажу товарів та послуг, обміну інтелектуальним та людським капіталом, іноземному інвестуванні, тощо. Інколи ми маємо переорієнтацію регіону з внутрішньої торгівлі на зовнішню, що має як позитивні, так і негативні наслідки. Набуття Україною незалежності, лібералізація зовнішньої торгівлі, поширення глобалізаційних процесів на українську економіку призвели до диференціації регіонів за їх орієнтацією на експорт або імпорт продукції. На експортно-залежні регіони значною

мірою впливає кон'юнктура зовнішніх ринків, а на імпоротно-залежні регіони – курс національної валюти. При цьому іноді ЗЕЗ регіону починають переважати над внутрішньоекономічними зв'язками, порушуючи системні властивості економіки та розвиваючи економіку інших країн, а не своєї власної. Якщо така орієнтація регіонів не пов'язується із загальнонаціональною стратегією інтеграції, то вона має негативні наслідки.

Регіональні ЗЕЗ з'явилися в результаті розпаду внутрішньоекономічних зв'язків спочатку у Радянському Союзі, а потім – в Україні, що супроводжувалось падінням внутрішнього попиту. При цьому експортна орієнтація певних галузей обумовлена намаганням знайти альтернативні внутрішнім ринки збуту своєї продукції. В першу чергу це стосується металургійної, хімічної, машинобудівної продукції, товарів легкої промисловості, перевезень морським транспортом. Звуження внутрішнього ринку споживання і заміщення вивозу до інших регіонів країни експортом дозволило виробникам одержати кошти на модернізацію підприємств, збільшити об'єми виробництва продукції, підвищити її якість.

З іншого боку, при послабленні кризових тенденцій та розширенні внутрішнього ринку, орієнтація регіональної економіки на зовнішній ринок негативно впливає на внутрішній ринок, на торговельні зв'язки між регіонами країни, заважаючи розвитку територіального розділенні праці. Тому в цьому випадку є необхідним поряд із збереженням ЗЕЗ регіонів забезпечити законодавчі, інфраструктурні та інші чинники міжрегіональних зв'язків.

Важливою характеристикою національної економіки є конкурентоспроможність країни, яка визначається, серед інших факторів, і конкурентоспроможністю регіонів, які входять до її складу. Конкурентоспроможність регіонів визначається наступними факторами [1]: якістю та кількістю людського капіталу регіону; забезпеченістю та ефективністю використання природних ресурсів; рівнем розвитку енергетики; рівнем розвитку інфраструктури, яка обслуговує МЕД регіону; наявністю та рівнем розвитку підприємств, які працюють на зовнішньому ринку; конкурентоспроможністю продукції регіону; законодавчою базою країни; ефективністю залучення зовнішніх та внутрішніх інвестицій.

Розглянемо передумови ефективної участі регіональної економіки у світовому розділенні праці. Зовнішня торгівля є складною системою взаємозалежних елементів національної економіки, яка забезпечує рух товарів та послуг між різними країнами з метою одержання економічного ефекту. Елементи зовнішньої торгівлі об'єднуються як у галузеві, так і у національні системи за допомогою торговельних господарських зв'язків. Послаблення державного регулювання та лібералізація економіки, які почалися наприкінці 80-х років минулого століття призвели до підсилення ролі регіонів в економічному житті, в тому числі і в зовнішній торгівлі. Участь регіонів у міжнародному розділенні праці обумовлюється комплексом внутрішніх та зовнішніх факторів. Головним фактором розвитку ЗЕЗ регіону є формування експортного потенціалу, основними елементами якого є [4]:

- висококонкурентоспроможні сировинні ресурси та поклади корисних копалин, які можуть бути використані як безпосередньо для МЕД (передані в оренду, концесію або експортовані), так і непрямо – для розвитку експортоорієнтованих галузей;

- виробничі фонди, наявність яких дає можливість випускати продукцію належного асортименту та якості, прийнятних для світового ринку та надавати зовнішньоторговельні послуги;

- людський капітал, який залучається для розвитку виробництва, надання послуг та розширення інфраструктури МЕД;

- науково-освітні заклади, які можуть готувати фахівців для розвитку МЕД та створювати передумови для зростання інтелектуального капіталу та розробки інноваційної продукції;

- інфраструктура МЕД: транспорт, фінансово-кредитні установи, зовнішньоторговельні економічні організації, складське господарство, митні та прикордонні служби тощо.

Соціально-економічні фактори МЕД регіону формують «стартовий майданчик» для ЗЕЗ і визначаються процесом розвитку зовнішньої торгівлі у минулому, досягнутим рівнем розвитку

господарства та людського капіталу регіону. В цьому контексті спеціалізація регіонів, яка впливає на рівень розвитку регіонів, є неоднозначним процесом. З одного боку, вона сприяє високій ефективності утилізації наявних ресурсів і, за рахунок цього, формуванню високоприбуткових та високоефективних виробництв та центрів надання послуг. З іншого боку, регіональна диференціація викликає і негативні наслідки:

- нерівномірний територіальний розподіл доходів підприємств та населення;
- залежність від рівня доходів, що отримуються від експорту для експортоорієнтованих регіонів;
- залежність від рівня цін на імпортовані товари для імпортозалежних регіонів.

Таким чином, сталий розвиток регіону із розвинутими ЗЕЗ залежить від зовнішньоекономічної усталеності МЕД регіону, на яку впливають наступні фактори [4]: рівень регіонального валового продукту; територіальна орієнтація регіону; природно-сировинний потенціал; галузева структура економіки; функціональні особливості регіону.

Отже, регіони із значною долею зовнішньоторговельного обороту, значно залежать від кон'юнктури зовнішніх ринків, але ринки у регіонах із незначним розвитком ЗЕЗ, теж опосередковано залежать від зовнішньоекономічних факторів, які впливають на внутрішні ціни та становище кредитно-фінансової системи країни.

Важливим компонентом МЕД регіону є розвиток багатосторонніх форм економічного співробітництва прикордонних регіонів сусідніх країн. Така робота починається з виявлення пріоритетних напрямків співробітництва на базі визначення інтересів господарюючих суб'єктів. Значущість розвитку таких зв'язків пояснюється важливими інфраструктурними функціями прикордонних регіонів в МЕД держави: контролюючими, бар'єрними, контактними та розподільчими. Утворення ЗЕЗ прикордонних регіонів пояснюється розширенням повноважень місцевих органів влади у міжнародних, зокрема, зовнішньоекономічних, зв'язках. При цьому в рамках глобалізації, прикордонні регіони забезпечують інфраструктуру для переміщення товарів, капіталів та робочої сили. Як наслідок, покращується економічне становище в тих регіонах, які є периферійними територіями і відставали у розвитку.

Законодавче оформлення МЕД регіонів в усьому світі вирішується формуванням вільних або спеціальних економічних зон (СЕЗ), що визначаються як території, на яких внаслідок впровадження безмитного режиму, а також за допомогою інших організаційних та економічних важелів стимулюється МЕД із залученням іноземних інвестицій [5]. В міжнародній практиці вільною зоною (або зоною «порто-франко») вважається, згідно із VIII доповненням до Кіотської конвенції 1973 р., частина території країни, на якій товари розглядаються як об'єкти, які знаходяться поза кордоном національної митної системи і тому не підлягають обов'язковому митному контролю та оподаткуванню [6].

Перші вільні митні зони з'явилися у Середземномор'ї у XVI столітті, місто Одеса мало такий статус більше 200 років тому. На сьогодні в Європі існує більше 130 таких зон, а в США, де вони на підставі закону 1934 р. називаються зовнішньоторговельними зонами, їх налічується близько 180. Загалом, в усьому світі функціонує більш ніж 400 таких зон [6].

У внутрішньоекономічному сенсі створення СЕЗ сприяє зменшенню міжрегіональної нерівності в економічному розвитку, перенесенню управління і контролю за МЕД з макроекономічного на мезоекономічний рівень, що робить їх більш оперативними та гнучкими.

Передумовами створення СЕЗ в Україні є [7]:

1. Тісні торговельно-економічні зв'язки із сусідніми державами та міждержавними об'єднаннями, такими як ЄС та СНД, на які припадає більше половини товарообігу і які, в той же час, є одніми з найбільших ринків збуту у світі.

2. Можливість вирівняти диференціацію в соціально-економічному розвитку регіонів, зокрема із невеликою щільністю населення та застарілими виробництвами за рахунок створення нових робочих місць, створення інноваційних підприємств, розвитку малого та середнього бізнесу, спрощення діяльності існуючих суб'єктів господарювання.

3. Більш ефективно використання природних, людських та інших ресурсів за рахунок збільшення ринків збуту та спрощення доступу до них закордонних інвесторів.

На Україні відповідно до Закону України 1992 р. «Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон» з 1996 р. створювались СЕЗ та території пріоритетного розвитку (ТПР), які являли собою частину території України, на якій встановлювались і діяли спеціальний правовий режим економічної діяльності та порядок застосування і дії законодавства України. Основу механізму СЕЗ складає економічний режим діяльності її суб'єктів, який в свою чергу складається з пільгових митного, податкового, валютно-фінансового та організаційно-правового режимів. Згідно з чинним законодавством, в Автономній Республіці Крим та 12 областях України було створено 11 СЕЗ та 72 ТПР. Іноземні суб'єкти підприємницької діяльності та банки проявляли зацікавленість до проведення фінансово-господарської діяльності саме у СЕЗ та ТПР за інших рівних умов порівняно із сусідніми територіями.

Проте, аналіз діяльності СЕЗ та ТПР показав, що вони використовуються переважно для ввезення імпортованих товарів за зниженими митними ставками, що руйнує конкуренцію в країні, порушуючи функціонування цінового механізму. Капітальні інвестиції в СЕЗ та ТПР практично не робились, а з 2002 р. сума наданих пільг перевищила надходження від їх функціонування. Відкриття нових зон відбувалось виходячи з цілей покращення соціально-економічного становища без належного фінансово-економічного обґрунтування. Тому Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2005 рік» та деяких інших законодавчих актів України» внесено зміни до відповідних Законів України про СЕЗ та ТПР, згідно з якими скасовано податкові пільги, спеціальний митний режим для суб'єктів СЕЗ та суб'єктів підприємницької діяльності, що реалізують інвестиційні проекти на ТПР та виключено норму щодо державних гарантій стабільності правового режиму функціонування відповідних СЕЗ та ТПР.

Таким чином, з 31 березня 2005 р., оподаткування суб'єктів підприємницької діяльності, що реалізують інвестиційні проекти в СЕЗ та на ТПР, знову почало здійснюватись на загальних підставах.

ВИСНОВКИ

Головним фактором розвитку ЗЕЗ регіону є формування експортного потенціалу. Важливим компонентом МЕД регіону є розвиток багатосторонніх форм економічного співробітництва прикордонних регіонів сусідніх країн. СЕЗ як основна форма МЕД регіону, які створювались задля сприяння зменшенню міжрегіональної нерівності в економічному розвитку, перенесенню управління і контролю за МЕД з макроекономічного на мезоекономічний рівень, і існували в Україні з 1996 по 2005 роки, мали неоднозначний економічний ефект.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бурдяк О. В. Конкурентоспроможність регіонів як необхідна передумова зростання конкурентоспроможності країни / О. В. Бурдяк // Матеріали третьої Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Україна наукова». – Частина 3. – Київ, 2007. – С. 22–24.
2. Улин Б. Межрегиональная и международная торговля / Улин Б. ; пер. с англ. – М. : Дело, 2004. – 415 с.
3. Блохин К. А. Региональная внешнеэкономическая деятельность в условиях глобализации мировой экономики / К. А. Блохин // Материалы XII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых : сборник тезисов. – Том II. – М. : МГУ, 2005.
4. Грицаенко Е. А. Региональные аспекты внешнеторгового сотрудничества России / Е. А. Грицаенко // Управление общественными и экономическими системами. – 2007. – № 1.
5. Николаева И. П. Мировая экономика : учебное пособие для вузов / И. П. Николаева. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 512 с.
6. Макогон Ю. В. Международная экономика : учебное пособие / Ю. В. Макогон, В. С. Миронов, Н. А. Бударина ; под ред. Ю. В. Макогона. – Донецк : Родник, 2001.
7. Макогон Ю. В. Экономические связи Украины и России / Ю. В. Макогон, С. С. Чигрин. – Донецк : ДонНУ, 2004.

УДК 65.216.5

Шаріпова О. С., Алексєєв А. С., Коваль І. В.

НАКОПИЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ В КРУПНИХ ІНТЕГРОВАНІХ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУРАХ

Для ефективнішого використання інвестиційних ресурсів в крупних інтегрованих підприємницьких структурах необхідно створити механізм їх накопичення в спеціальних фондах з урахуванням самостійності, прав власності, інтересів, повноважень і планів суб'єктів, що входять в дану інтегровану структуру. Чим більше інтегрована підприємницька структура, тим більш могутні суб'єкти входять в її склад, тим більш значущі фінансові потоки циркулюють всередині системи. Проблема полягає в тому, що інвестиційні проекти за вартістю зазвичай перевищують річні доходи підприємства. Тому потреба в інвестиціях завжди більше доходів від реалізації інвестиційних проектів. Інвестиції мають певний термін окупності. Для того, щоб реалізувати інвестиційний проект, підприємство змушено знаходити інвестиційні ресурси в зовнішньому середовищі, а потім поступово повертати.

Для господарюючих суб'єктів інвестиційні ресурси можуть бути власними і залученими. Для крупних інтегрованих підприємницьких структур власні ресурси переважно, але їх накопичення вимагає певних зусиль і організаційних рішень. Це визначає актуальність розробки методів створення всередині крупних інтегрованих підприємницьких структур спеціального механізму накопичення інвестиційних ресурсів.

Вивченню проблеми забезпечення підприємства інвестиційними ресурсами присвячено роботи багатьох українських вчених: А. І. Амоша [1], Н. Г. Чумаченко, І. А. Бланк. Цій проблемі присвячено наукові праці вчених Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля: А. В. Козаченко [2–3], І. Р. Бузько, А. Е. Воронкової [4], О. М. Антіпова. В роботах вирішено багато методологічних і теоретичних питань, пов'язаних з управлінням процесу накопичення інвестиційних ресурсів, як в окремих господарюючих суб'єктах, так і в їх об'єднаннях. Але питання управління накопиченням інвестиційних ресурсів в крупних інтегрованих підприємницьких структурах вивчено недостатньо.

Метою статті є дослідження питань, пов'язаних з формуванням механізму накопичення власних інвестиційних ресурсів в крупних інтегрованих підприємницьких структурах, що забезпечує баланс інтересів, як всієї структури в цілому, так і окремих її елементів.

Крупні інтегровані структури об'єднують юридичні особи різного ступеня самостійності, які мають свій баланс, розрахунковий рахунок, свою фінансову та інвестиційну політику. Це відрізняє їх від просто структурних підрозділів, що входять до складу підприємства, які не мають ні самостійності, ні фінансової, економічної і інвестиційної політики. Особливо це актуально для крупних інтегрованих підприємницьких структур (КПС), під якими ми розуміємо «об'єднання різних за розміром і видами діяльності підприємств, що мають різний юридичний статус, об'єднаних на основі спільної власності і директивно керованих з єдиного керівного центру» [6]. Головна їх відмінність від інших видів інтегрованих структур в масштабах концентрації ресурсів і впливі на макроекономічні показники регіону і держави.

Накопичення інвестиційних ресурсів може здійснюватися по декількох варіантах: перший варіант – ліберальний; другий – централізований; третій – комплексний варіант.

Перший варіант – ліберальний – передбачає, що кожне підприємство розраховує на власні інвестиційні ресурси або на позикові кошти, які отримуються як під власні активи, так і під гарантії всієї крупної інтегрованої підприємницької структури (КПС).

Структурні підрозділи КПС, які мають права юридичної особи самостійно вступають у взаємостосунки з банками, іншими кредитними організаціями, проводять емісію цінних паперів, під гарантії, які дає позичальникові головна організація всієї крупної інтегрованої

підприємницької структури. Це означає, що під активи крупної інтегрованої підприємницької структури, на основі її кредитної історії і конкурентних позицій на ринку, притягуються позикові кошти. Проблема полягає в тому, що крупні інтегровані підприємницькі структури вимагають великих кредитів під свої інвестиційні програми, а Банківська система України не здатна фінансувати такі інвестиційні проекти міжнародного масштабу із-за недостатньої капіталізації коштів в банках. Їх можливості відповідають невеликим інтегрованим структурам, а фінансування крупних мегаструктур для українських банків дуже проблематично. Тому виникає необхідність пошуку ресурсів на зарубіжних фінансових ринках, що вимагає складніших механізмів залучення.

Цей метод передбачає активну поведінку учасників крупних інтегрованих підприємницьких структур щодо пошуку і залученню інвестиційних ресурсів, налагодженню конструктивної співпраці між конкретним підрозділом і всією інтегрованою структурою. Це дозволяє залучити в процес інвестування велику масу інвестиційних ресурсів і отримати мультифакторний ефект від іміджевих і конкурентних досягнень крупних інтегрованих підприємницьких структур.

Другий, централізований, варіант накопичення інвестиційних ресурсів передбачає, що всі ресурси підприємств, що входять в крупні інтегровані підприємницькі структури, концентруються в єдиному фонді. Потім, виходячи з суб'єктивних оцінок топ-менеджерів, визначаються напрями використання сконцентрованих інвестиційних ресурсів, значущість і пріоритети стратегічних програм розвитку підприємств, які входять в КІПС. В цьому випадку відбувається повна мобілізація інвестиційних ресурсів підприємств, створюється висококонцентрований інвестиційний потенціал, який реалізується централізовано. При такому варіанті розподілу інвестиційних ресурсів виникає проблема необ'єктивності оцінки значущості програм розвитку підприємств і проблема лобіювання інтересів окремих структур, які складають крупну інтегровану підприємницьку структуру.

Третій, комплексний варіант, об'єднує централізовані рішення щодо концентрації інвестиційних ресурсів в єдиному фонді та ініціативу структурних підрозділів щодо пошуку інвестиційних ресурсів в зовнішньому середовищі. Це означає, що накопичується певна частка інвестиційних ресурсів підприємств або об'єднуються всі інвестиційні ресурси, а потім здійснюється розподіл їх по заздалегідь узгодженим, достатньо прозорим механізмам, який враховує комплекс інтересів, як окремих суб'єктів, так і інтереси крупної інтегрованої системи в цілому. Цей шлях найбільш перспективний, гнучкий і адаптивний до різних ситуацій, але складніший, оскільки вимагає розробки відповідних економічних і організаційних механізмів накопичення та управління інвестиційними ресурсами крупної інтегрованої підприємницької структури.

Аналогом запропонованої системи накопичення і використання інвестиційних ресурсів може служити система створення єдиних фондів розвитку науки і техніки (ЄФРНТ), яка існувала раніше та формувалася в галузевих міністерствах або всесоюзних виробничих об'єднаннях. Частина прибутку підприємства поступала до цих фондів, а потім із фондів фінансувалися інвестиційні проекти щодо розвитку підприємства, або створення нової техніки та ін. Тобто, утворювалася достатньо критична інвестиційна маса, яка дозволяла вирішувати складні інвестиційні завдання. Але минулий досвід підтверджує наявність проблем суб'єктивізму у використанні фондів, які виявлялися у тому, що галузеві інститути, які розподіляли ці кошти, самі використовували їх у першу чергу, а підприємства при цьому отримували недостатній обсяг фінансування. Ідею створення єдиних фондів розвитку науки і техніки (ЄФРНТ) можливо використовувати сьогодні, але ця система повинна бути адаптована до сучасних умов. Механізм розподілу інвестиційних ресурсів повинен бути налагодженим, прозорим та формалізованим для того, щоб прибрати суб'єктивізм в прийманні рішень.

Для реалізації цієї ідеї у рамках крупної інтегрованої підприємницької структури існують усі передумови.

По-перше, керівництво інтегрованої структури має достатньо повноважень, аби впливати на підрозділи, які входять до їх складу, зобов'язати їх розподіляти фінансові ресурси по заздалегідь встановленим нормативам.

По-друге, концентрація і об'єднання різних підприємств створює достатні можливості для накопичення необхідних інвестиційних ресурсів. Коли мова йде про невеликі інтегровані структури, це не вирішує проблеми. А коли ми говоримо про мегаінтегровані структури, до яких відносяться крупні інтегровані підприємницькі структури, що мають оборот в сотні мільйонів і мільярдів гривень, фінансові потоки настільки значущі, що можуть дати необхідну масу інвестиційних ресурсів, то ця проблема може бути реалізована.

В основі реалізації цієї ідеї лежить формування стійкого залишку інвестиційного ресурсу в процесі його витрачання і накопичення. Це можна відобразити певною системою. Інвестиційний ресурс, який надійшов, витрачається досить швидко, а потім поступово повертається шляхом реалізації інвестиційної програми у вигляді отримання прибутку від неї. Утворюється потік розходів і повернень інвестиційних коштів розподілених у часі. Витрата інвестиційних коштів здійснюються за короткий період часу, повернення за більш триваліший час. Другий фінансовий потік – це потік відрахувань з доходів підприємства до єдиного інвестиційного фонду (ЄІФ). Об'єднання цих потоків формує постійний, стійкий залишок, який є базою для фінансування інвестиційних проектів крупних інтегрованих підприємницьких структур. Цей залишок є сумарним. Він враховує суму надходжень з різних джерел і дає значні накопичення.

Для побудови такої системи необхідно вирішити проблему формування нормативів відрахувань до єдиного інвестиційного фонду, які б враховували можливості підприємств, що входять в крупну інтегровану підприємницьку структуру. Для того, щоб підприємства не були повністю залежні від централізовано-розподілених ресурсів не можна забирати всі фінансові доходи, весь інвестиційний ресурс, який вони заробляють. Повинен бути норматив відрахувань, що з одного боку враховує інвестиційні інтереси і потреби крупної інтегрованої підприємницької структури, а з іншого боку, встановлений норматив відрахувань повинен залишати достатньо ресурсів підприємствам для поточного фінансування своєї інвестиційно-інноваційної діяльності, підтримки працездатності основних засобів, накопичення оборотних фондів і забезпечення поточного розвитку підприємства.

Крім того, необхідно мати чіткий і прозорий механізм повернення цих коштів. Підприємства, що відраховують кошти до єдиного інвестиційного фонду повинні мати інформацію, коли вони отримають свої інвестиційні ресурси, які не лише повернуть їх перерахунки, але і профінансують майбутні витрати. В цьому випадку підприємство може виступати як кредитор, і як позичальник. У першому випадку підприємство кредитує інші суб'єкти крупної інтегрованої підприємницької структури, а в другому випадку підприємства отримують кошти від підприємств, що входять в КІПС.

На потребу в інвестиціях суттєво впливають фази життєвого циклу підприємства, його виробничих фондів та продукції, що випускається. Потреба в інвестиційних ресурсах виникає на стадії зростання, а на стадії стабільної роботи підприємства, на стадії освоєння ринку продукції і на стадії старіння потреба в інвестиційних ресурсах значно менша. Більш того, на цих стадіях можливий відтік коштів для фінансування інших інвестиційних програм підприємства. Це пов'язано з тим, що на цих стадіях інвестиції необхідні в значно менших обсягах для підтримки працездатності підприємства, конкурентоспроможності продукції. Виникає відносний залишок фінансових ресурсів, який може бути спрямований на повернення отриманих інвестицій і фінансування інших інвестиційних програм. Враховуючи, що фаза стабільної роботи підприємства перевищує стадію зростання по тривалості, існують об'єктивні передумови для взаємного кредитування підприємствами, що входять в КІПС, потреб в інвестиційних ресурсах під майбутні інвестиційні програми.

Проблема розрахунку нормативів відрахувань до єдиного інвестиційного фонду (ЄІФ) полягає у визначенні такої величини, яка б не суперечила цілям і програмам розвитку конкретного підприємства та давала можливість прив'язувати величину відрахувань до певної стадії життєвого циклу розвитку підприємства, його виробничої бази і продукції, що випускається.

Вирішення цієї проблеми дозволяє створити ефективний механізм накопичення і використання інвестиційних ресурсів, який націлено на роботу і благополуччя всієї крупної інтегрованої підприємницької структури. Це досягається у тому випадку, коли є механізм розподілу інвестиційних ресурсів, заснований на ранжируванні програм і побудові черги на їх реалізацію.

Список програм повинен формуватися без обмежень для всіх зацікавлених сторін крупної інтегрованої підприємницької структури. Всі суб'єкти інтеграції подають свої заявки на фінансування програм з їх обґрунтуванням. Це обґрунтування повинно включати три варіанти оцінок: позитивний результат при реалізації проекту, негативний результат при реалізації проекту для інших учасників КЛППС і можливі втрати всієї крупної інтегрованої підприємницької структури, які вона нестиме у разі не реалізації проекту. Точно також генеруються ідеї і програми централізовано на рівні топ-менеджерів КЛППС, які необхідні для розвитку всієї системи, що враховує планові обмеження, які накладає власник на можливості залучення і використання своїх фінансових ресурсів.

Реалізація сформованого підходу, вимагає спочатку аранжувати проекти по загальній ефективності щодо розподілу інвестиційних ресурсів з урахуванням загальносистемних втрат КЛППС. Потім ці проекти необхідно уточнити і аранжувати по додаткових критеріях з погляду їх значущості для інтегрованої системи: її конкурентоспроможності, стійкості функціонування, ефективності роботи. Вибираються значущі критерії і по ним аранжують програми. На основі отриманих рангів будується черга на реалізацію інвестиційних проектів. Фінансування отримують ті програми, для реалізації яких буде достатньо інвестиційних ресурсів, які направляються на обслуговування черги запропонованих проектів. Проекти, що не увійшли, надаються повторно, при формуванні черги проектів на наступний фінансовий період [6].

ВИСНОВКИ

Таким чином, створення механізму накопичення інвестиційних ресурсів, аранжування програм для подальшої реалізації інвестиційних проектів дозволить підприємствам, які входять в крупні інтегровані підприємницькі структури чіткіше планувати свою інвестиційну діяльність і забезпечувати збалансованість та стійкість свого розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Амоша А. И. *Методология функционального прогнозирования в микроэкономике* / А. И. Амоша, Е. Т. Иванов. – Донецк : 1996. – 44 с.
2. Антіпов О. М. *Інвестиційний процес на промислових підприємствах : стан і перспективи : монографія* / О. М. Антіпов, Г. В. Козаченко, Г. І. Дібніс. – Луганськ : СДУ, 1999. – 220 с.
3. *Управління інвестиціями на підприємстві* / Г. В. Козаченко, О. М. Антіпов, О. М. Ляшенко, Г. І. Дібніс. – К. : Лібра, 2004. – 368 с.
4. *Діагностика стану підприємства : теорія і практика : монографія* / За заг. ред. проф. А. Е. Воронкової. – Х. : ІНЖЕК, 2006. – 448 с.
5. Чумаченко Н. Г. *Направления инвестиционной политики в промышленности* / Н. Г. Чумаченко // *Экономика Украины*. – 1999. – № 11. – С. 60–65.
6. Шарипова О. С. *Построение алгоритма выбора направлений использования финансовых ресурсов в крупных интегрированных предпринимательских структурах* / О. С. Шарипова, Н. В. Королькова // *Вісник Східноукраїнського національного університету*. – 2007. – Т. 1. – № 10.

УДК 005:658.5

Шарко Е. Р.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩНОСТИ И ТРЕБОВАНИЙ К ПОСТРОЕНИЮ СИСТЕМЫ ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СООТВЕТСТВИИ С ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Результативность функционирования системы операционного управления во многом зависит от того, насколько возможным является соответствие системы управления характеристикам производственного процесса. Проблема заключается в том, что многие системы сложились в эпоху административной экономики, когда доминировала производственная стратегия.

Развитие рыночных отношений и появление конкурентной среды поспособствовало существенным изменениям в организации производственных процессов – гибкость и адаптивность повлияли на характеристики управления производством. Поэтому одной из важных задач для совершенствования управления предприятием является приведение в соответствие стиля, методов, инструментария операционного управления тем характеристикам и особенностям, которые предприятие приобрело в процессе трансформации в рыночную экономику. Этим определяется актуальность и важность данной проблемы.

Вопросами производственного управления занимались такие зарубежные и отечественные авторы, как Гэлловэй Л. [1], Чейз Дж, В. А. Козловский [3], Е. М. Карлик, К. М. Великанов [4], О. Г. Туровец, А. Н. Колосов, Г. И. Дибнис [6].

Целью статьи является определение сущности и требований к построению системы операционного управления в соответствии с характеристиками предприятия.

Операционное управление традиционно развивалось в рамках теории организации машиностроительных предприятий. Управление производством – исторически первая сложившаяся наука менеджмента. Руководители производств были, а зачастую и поныне остаются грамотными специалистами, которым можно поручить все задачи управления процессами создания продукции. Пока производственная деятельность считалась главным источником благосостояния нации, а экономическая ситуация в целом характеризовалась недопроизводством, подобное отношение было оправданным.

Эволюция операционного управления началась в 1960-е гг., когда в науке управления появился термин «операционный менеджмент». Эта область знаний, активно развивающаяся на основе логистических принципов, позволяла уплотнять движение материальных потоков и уменьшать затраты в различных звеньях производства, а также повлияла на создание оперативного производственного плана на уровне планового отдела [4].

Затем развитие операционного управления продолжалось в управлении основным производством на уровне производственного отдела. Ярким доказательством этого стало создание технической документации, совершенствование организационной структуры управления производством, внедрение процесса диспетчирования и изучение производственной психологии трудового коллектива работников [6].

В итоге операционное управление достигло масштабов всего производства в рамках всего предприятия. Основные этапы эволюции операционного управления представлены на рис. 1.

В СССР огромное влияние на формирование отраслевой структуры машиностроения оказала экономическая интеграция социалистических стран на основе взаимовыгодной международной специализации и кооперирования производства, то есть каждое предприятие являлось неотъемлемым звеном целого производственного процесса в масштабе государства [5].

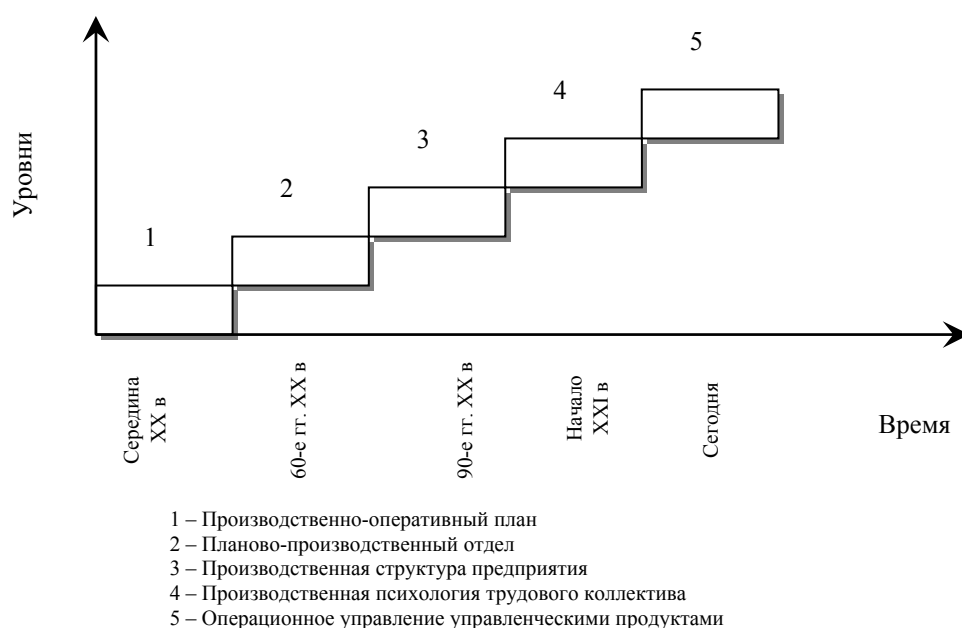


Рис. 1. Основные этапы эволюции операционного управления

Таким образом, система операционного управления исторически создана по сложному принципу, соответствуя сложному и специфическому технологическому процессу получения готового продукта в машиностроении. Как следствие, такая система операционного управления перекочевала и другие развивающиеся отрасли: легкую промышленность и сферу услуг (образование, медицина, социальные и бытовые услуги и т. д.).

Однако настал период в экономике острой конкуренции, конкуренции в глобальном масштабе, и первое место занимает уже не производственный фактор, а фактор качества управления предприятием. Операционное управление уже не является уделом одного руководителя производства, а слаженной работой всех менеджеров предприятия [1]. Реформирование структуры управления и адаптация ее главных принципов и методов к другим отраслям, не прошли безболезненно для предприятий других отраслей.

Эта проблема заставила задуматься не одного ученого в области экономики и менеджмента и послужила толчком для формирования современной точки зрения на операционное управление в разрезе с производством.

Подходы к определению операционного управления можно разделить на две категории: традиционные и современные.

Традиционный подход рассматривает операционное управление как управление производственным процессом.

Операционное управление – управление производством на предприятии, основными функциями которого являются планирование и реализация общей производственной стратегии предприятия, разработка и внедрение новых производственных технологий, распределение производственных мощностей, нормирование и введение стандартов [4].

Операционное управление – это деятельность, связанная с проектированием, эксплуатацией и усовершенствованием операционных систем предприятия, предназначенных для производства и поставки основной продукции или оказания услуг. Подобно маркетингу и финансовому управлению, операционное управление представляет собой область задач с явно выраженными управленческими функциями [2].

Операционное управление нередко путают с такими видами деятельности, как исследование операций, организация управления и производственный инжиниринг. Основное отличие заключается в том, что операционное управление является частью общего

управления предприятием, в то время как исследование операций и научная организация управления оперируют количественными методами, используемыми в процессе принятия решения в любой сфере, а производственный инжиниринг – это исключительно работа инженера предприятия.

Операционные менеджеры нередко пользуются в своей работе методами и инструментами исследования операций и научной организации управления (например, при графическом определении критического пути) и занимаются вопросами, связанными с производственным инжинирингом (например, проблемами автоматизации производства), четко выраженная управленческая направленность операционного менеджмента отличает эту сферу от остальных упомянутых выше наук [3].

В 90-е гг. новым объектом операционного управления становится сфера услуг. Это первая попытка использовать принципы производственного менеджмента для получения качественно нового продукта. Впервые руководители организаций столкнулись с проблемами несоответствия существующей организационной структуры управления с процессом создания и реализации нового специфического продукта. А чем дальше развивались отрасли легкой промышленности, ремонт, сервис, социальные, медицинские, консалтинговые, интеллектуальные услуги, тем больше несоответствий и сложностей возникало.

Новым является и то, что должное внимание теперь руководители уделяют качеству персонала, так как это наиболее важная составляющая качественного конечного продукта.

Поэтому на смену традиционным взглядам на операционное управление появился современный подход, где операционное управление рассматривается как управление управленческим процессом.

Операционное управление – это, прежде всего, управление какими-либо операциями на предприятии. Операция – это элемент единого процесса, то есть технологическая единица работы. Совокупность операций представляют собой законченный цикл процесса.

Достичь эффективной работы целого механизма управления очень сложно, так как каждый механизм имеет специфическое и уникальное устройство, выполняет множество функций и носит субъективный характер, то есть зависит от исполнителей своих процессов. Повлиять на работу механизма управления предприятием можно такими способами:

- усложнять или упрощать циклические процессы;
- внедрять новые технологии, которые обеспечивают выполнение всех операций процесса;
- совершенствовать технологию исполнителей процессов;
- рационализировать последовательность операций (обеспечить параллельное исполнение некоторых операций, а также оптимальный ритм исполнения, минимизировать перемены между ними, выстроить операции всего процесса в соответствие с движением документов на предприятии).

Управленческий труд также состоит из последовательной смены различных операций, а также представляет собой непрерывный и циклический управленческий процесс. Все управленческие операции условно можно разделить на четыре группы:

- подготовительные операции: анализ проблемы (задачи), сбор и обработка информации, анализ предыдущего опыта, идентификация проблемы (задачи), разработка альтернативных решений, выбор оптимального решения, согласование с руководством;
- операции, которые оснащают процесс: определение и предоставление инструментов работы (компьютер, программное обеспечение, помещение, транспорт, телефон, фото- или видеокамера и т. д.) и необходимых ресурсов (бумага, канцелярия, бензин, интернет, мобильная или цифровая связь, деньги, необходимые документы);
- операции, обеспечивающие процесс: выделение основных этапов процесса, выделение необходимых функций, расчет необходимого количества исполнителей, создание плана (графика) работ, его оптимизация;

– операции, обеспечивающие качество процесса: разработка критериев достижения каждого из этапов процесса создания управленческого продукта, распределение обязанностей, назначение ответственных лиц, мониторинг, выбор контрольных точек, анализ отклонений от заданных параметров критериев.

Структура управленческого процесса представлена на рис. 2.

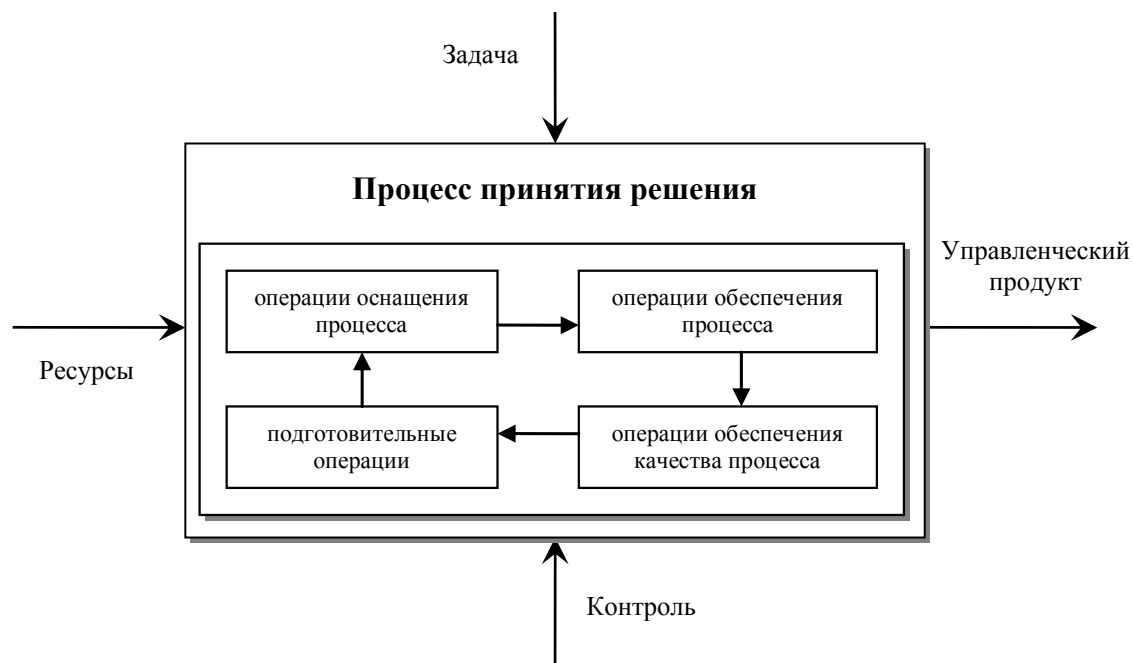


Рис. 2. Структура управленческого процесса

Если выстраивать систему управления любым предприятием в зависимости от характеристик и специфики конечного продукта, то каждый раз можно получить качественно новую, экономически обоснованную, эффективную именно для данного предприятия структуру операционного управления.

ВЫВОДЫ

Проведенный анализ использования технологий и инструментов управления производством разных продуктов позволяет сделать выводы, что результативность операционного управления зависит от того, насколько достигнут баланс возможностей системы операционного управления и характеристик производственного процесса получения готового продукта. Если систему операционного управления построить таким образом, что она будет содержать достаточный набор центров ответственности технического и технологического обеспечения, то это будет являться залогом получения качественного продукта с эффективным уровнем использования ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гэлловэй Л. *Операционный менеджмент : принципы и практика* / Л. Гэлловэй. – СПб. : Питер, 2002. – 320 с.
2. *Управление крупным предприятием* / Козаченко А. В., Дибнис Г. И. и др. – К. : Либра, 2006. – 384 с.
3. *Операционный менеджмент : учебник* / О. Л. Яременко, А. М. Сумец. – Харьков : ФОЛІО, 2002. – 231 с.
4. *Производственный менеджмент : учебник / под ред. В. А. Козловского*. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 385 с.
5. *Экономика машиностроения : учебник* / Е. М. Карлик, К. М. Великанов и др. ; под ред. Е. М. Карлика. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – Л. : Машиностроение, Ленинград, 1985. – С. 18–21.
6. Дибніс Г. І. *Основи виробничого управління на підприємстві*. – Луганськ : СХУ ім. В. Даля, 2006. – 376 с.

УДК 658.5

Шашко В. А.

К ВОПРОСУ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Сегодня человек – главный стратегический ресурс организации в конкурентной борьбе. Персонал – наиболее сложный объект управления в организации, поскольку в отличие от вещественных факторов производства является «одушевленным», обладает возможностью самостоятельно решать, критически оценивать предъявляемые к нему требования, действовать, иметь субъективные интересы, чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию [1].

Новые нестабильные экономические условия требуют серьезных изменений в структуре и характеристиках рабочей силы. Традиционный административный менеджмент весьма сузил роль рабочего, упростив и удешевив его наем, обучение, содержание, контроль и замену. Чрезмерный контроль и узкая специализация обнаружили свою несостоятельность в динамичной среде, требующей гибкости, расширения производственных функций, умений, экономических и гуманитарных знаний.

В отечественной и зарубежной науке и практике все более обостряется интерес к целенаправленному формированию и использованию человеческих ресурсов в решении производственных и социально-управленческих задач, формированию эффективного мотивационного механизма, способного воздействовать на ключевые характеристики современного работника. В отечественной и зарубежной науке накоплен значительный опыт исследования проблем внутрифирменной мотивации качественного труда. Свой вклад в решение этой проблемы внесли Бляхман Л. С., Вихляев А. В., Гендлер Г. Е., Горельский А. А., Дмитренко Г. А. [1], Джурабаев К. Т., Еськов А. Л. [2], Здравомыслов А. Г., Кишкель Е. В. [3], Кокин Ю. П., Костин Л. А., Повзрич И. П., Попов Г. Х., Прошкин Б. Г., Хаев Г. Л. [2], Шепель В. М., Шипунов В. Р. [3], Шкурко С. И., Яковлев Р. А. и др. Из зарубежных авторов можно отметить работы Герцберга Ф., Джонсона Р., Друкера П. Ф., Тейлора Ф., Файоля А., Янkelовича Д.

Цель статьи – обратить внимание на изучение такого немаловажного вопроса, как повышение качества персонала, в частности, персонала автотранспортных предприятий (подразделений), поскольку компетентный, надежный и активный работник является залогом эффективного производства, а компетентный руководитель – эффективного менеджмента в одной из операционных (производственных) функций – транспортной функции.

Важнейшим внутренним фактором социально-трудовых отношений признается принцип формирования компетентного, активного работника, отождествляющего личные цели с задачами предприятия, отрасли, общества в целом [2]. Реализация такого принципа, в свою очередь, предполагает создание возможностей для ускоренного квалификационного роста работника, проявления им творческой инициативы, самореализации духовного и нравственного потенциала.

Внедрение передовых производственных систем обуславливает значительное расширение полномочий, ответственности, инициатив работников. Расширение применения новых средств автоматизации требует соответствующего кадрового обеспечения, наращивания профессионализма, знаний и умений персонала, полного раскрытия его трудового потенциала.

Можно выделить следующие основные признаки современного работника, имеющие важное значение для предприятия (организации) [3]:

- готовность развивать сотрудничество;
- умение убедительно представлять свои идеи в устной и письменной формах, эффективно работать в команде, сочетать самостоятельность с готовностью помогать лидеру в достижении организационных целей;
- проявление инициативности, технической компетентности;
- предприимчивость, активность, другие интеллектуальные способности.

Категория «качество рабочей силы» широко используется современной мировой экономической наукой. При этом следует учитывать, что рабочая сила – это не просто совокупность навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек. Прежде всего, это:

- запас навыков, знаний, способностей;
- такой запас навыков, знаний, способностей, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и производства;
- такое использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности, которое приводит к росту заработка работника;
- увеличение доходов стимулирует, заинтересовывает человека путем вложений, которые могут касаться здоровья, образования, накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить.

Соответственно, качество рабочей силы – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые активно используются в той или иной сфере производства, содействуют росту производительности и качеству его труда и тем самым влияют на рост заработка данного человека [2].

Понятия «рабочая сила» и «трудовой потенциал» не тождественны. Первое отражает способность человека к труду и определяется его психофизиологическими свойствами (общее состояние здоровья, тип нервной системы, выносливость) и квалификацией (объем общих и специальных знаний, трудовых навыков). Второе понятие включает и вышеназванные черты, и такие как личностный потенциал – уровень социальной зрелости, социальные потребности, ориентация и интересы в сфере труда. Реализация трудового потенциала происходит в процессе труда, а трудовое поведение отражает степень интенсивности трудовой деятельности.

Автомобильный транспорт является одной из наиболее трудоемких отраслей народного хозяйства, требующих привлечения большого количества трудовых ресурсов. Персонал является одним из важнейших факторов в общей системе технической эксплуатации автомобилей. Водители автомобилей – основная категория персонала автотранспортного предприятия, звено перевозочного процесса, непосредственно осуществляющее выполнение заказа клиента по перевозкам грузов. От них в значительной мере зависит эффективность работы автотранспортных систем и качество обслуживания клиентов.

Работая в отрыве от автотранспортного предприятия в различных дорожных условиях, водитель должен самостоятельно принять решение, обеспечивающее наилучшие условия для выполнения задания по перевозкам в соответствии с технологическим обеспечением перевозки.

Однако, работники, непосредственно выполняющие функцию перевозок, зачастую одновременно выполняют несколько функций – это и непосредственно транспортирование, и выполнение мелких ремонтов и технического обслуживания (наблюдение за техническим состоянием подвижного состава), и участие в процессе документооборота, поскольку присутствует объективная необходимость обеспечения (предоставления) сопроводительной

документации. Надежность транспортных рабочих в системе технической эксплуатации подвижного состава автомобильного транспорта определяется вероятностью того, что работа или поставленная задача будет успешно выполнена ими в течение определенного времени.

К персоналу инженерно-технической службы автотранспортного предприятия относятся руководители, специалистов, служащих и ремонтных рабочих. Они также задействованы в процессе обеспечения и предоставления услуги, поэтому оказывают непосредственное влияние на качество конечного результата производственной деятельности.

Рассмотрим, как изменяются элементы модели качества рабочей силы под воздействием изменений в содержании труда, увеличения уровня его технической вооруженности, совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров, появления прогрессивных форм организации труда.

В связи с изменением функций труда претерпевают значительную трансформацию требования к профессиональным знаниям работников. В частности, происходит их многократное расширение, углубление, периодическое обновление.

Высокотехнологичное производство требует такой подготовки техника, которая приближается к уровню, обеспечиваемому высшим образованием. Как указывалось выше, происходит переоценка значимости накопленного ранее опыта (умения и навыков) в связи со сдвигами, происходящими в структуре профессионально-квалификационного комплекса. Особенно это актуально для работников, выполняющих одновременно несколько функций (непосредственно производственную, обслуживающую и вспомогательную). Значение опыта в условиях НТР снижается и, соответственно, изменяется и значение возраста работника.

В свою очередь усложнение технологических процессов и оборудования существенно повышает значение такого качества работника, как его ответственность за порученное дело и за безопасность других людей, поскольку многократно возрастает величина вероятного ущерба из-за недобросовестного исполнения работником своих обязанностей.

Появляются также новые критерии определения профессиональной пригодности работников. Профессиональная пригодность работника тесно связана с его мотивацией. Научно-технический прогресс, как известно, является важнейшим фактором роста производительности общественного труда, а соответственно, и уровня жизни работников. Практика показывает, что с ростом величины доходов существенно изменяется структура потребления, а вместе с ней и структура мотивов и стимулов к труду. Все большую ценность приобретают свободное время, содержание и условия труда, морально-психологический климат в коллективе и другие не денежные факторы.

Рассмотрим особенности этих и других изменений в требованиях к работнику применительно к кадрам рабочих (водителей, ремонтников), специалистов (инженерно-технических работников) и менеджеров (руководящий состав).

Высокотехнологичное автоматизированное производство создает благоприятные возможности для творческого, интеллектуального труда, порождая, таким образом, новый тип квалифицированного рабочего, приближающегося по своему развитию, общему и профессиональному образованию к техническому специалисту.

Изменяется социальный и профессиональный облик рабочего. Существенно раздвигаются границы его компетентности. Человек перестает быть придатком машины, а фактически поднимается на более высокую ступень, управляя системой высокоэффективных машин. Современный рабочий должен быть специалистом широкого профиля, быстро овладевающим новой техникой или новой профессией, новым видом деятельности. Кроме того, в условиях внедрения новых прогрессивных форм организации труда, в частности коллективных, от рабочего требуется способность овладевать и смежными специальностями.

Таким образом, компетентность в ее нынешнем понимании, подразумевает специалиста широкого профиля. Рабочие кадры в условиях технологических нововведений должны

обладать разносторонними техническими и научными знаниями, умением инициативно действовать; иметь развитое чувство ответственности за функционирование доверенной им подсистемы; должны быть готовыми к освоению новых видов продукции, технологии, оборудования, профессии и места работы.

Среди требований, предъявляемых современным производством к специалистам, на первый план можно поставить фундаментализацию их знаний, которое позволит эффективно решать задачи развития стратегических направлений НТП. Следующим важнейшим требованием, предъявляемым к кадрам специалистов, является постоянная готовность к самообучению и пополнению знаний, поскольку в условиях внедрения прогрессивных технологий полученные ранее знания быстро устаревают, снижая уровень профессиональной компетентности работника. Специалист современного производства должен обладать способностью к инновациям, которая включает техническое творчество, поиск оригинальных решений, умение определять время и условия замены техники и технологии на более совершенные.

Для реализации технологических нововведений также требуются специалисты широкого профиля, способные одновременно выполнять функции конструктора, технолога, организатора производства, экономиста, владеющего знанием научной организации труда, основами планирования и экономики производства, принципами управления предприятием.

Новые повышенные требования предъявляются также к управленческому персоналу, выдвигая на первый план новую фигуру – высококвалифицированного управляющего. Управленческий персонал должен выступать и в роли технических экспертов. Он должен знать технологию, оборудование и характер его использования, владеть способами применения продукции, выпускаемой предприятием, понимать тенденции развития технологии. Кроме того, он должен быть умелым психологом в сфере деловых и человеческих отношений, обладающим искусством общения и культурой поведения в производственных условиях. Он обязан быть выдержанным, неизменно корректным, вежливым, внимательным, но требовательным и настойчивым, остроумным и находчивым.

Требованиями к перспективному менеджеру являются: владение знаниями о новых технологиях и инновациях; готовность к интернационализации менеджмента; способность пользоваться сложными процедурами принятия решений; способность общения с теми, кто помогает принять решение; высокая степень гибкости при внедрении работ; работа с различными системами мотивации; готовность к риску; знание людей для выбора сотрудников и руководства ими.

ВЫВОДЫ

Результатом данной статьи стала актуализация вопросов качества персонала автотранспортных предприятий (подразделений), обусловленная необходимостью изменений в структуре и характеристиках рабочей силы в связи с внедрением передовых производственных систем, требующих соответствующего кадрового обеспечения, наращивания профессионализма, знаний и умений персонала, полного раскрытия трудового потенциала работников транспортные предприятий (подразделений).

ЛИТЕРАТУРА

1. Дмитренко Г. А. *Мотивация и оценка персонала : учеб. пособие* / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарпова, Т. М. Максименко. – К. : МАУП, 2002.
2. Хаєт Г. Л. *Управление мотивацией и оптимизация условий труда* / Г. Л. Хаєт, А. Л. Еськов. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 2000.
3. Шипунов В. Р. *Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии* / В. Р. Шипунов, Е. В. Кишкель. – М. : Высш. школа, 2000.

УДК 331.108:330.322.5

Швец І. Б., Захарова О. В.

РОЗВИТОК ТЕОРІЇ ІНВЕСТУВАННЯ У ПЕРСОНАЛ

Необхідність забезпечення підприємства високоякісним кваліфікованим інноваційно-орієнтованим персоналом багаторазово зростає в умовах існуючої жорсткої конкурентної боротьби за споживача та ринки збуту продукції і послуг як з боку вітчизняних, так і зарубіжних товаровиробників. Для забезпечення стійких конкурентних переваг підприємству недостатньо лише поступово оновлювати кадровий склад за рахунок джерел первинного та вторинного ринків праці. Навіть найкращий претендент на вакантну посаду вимагає витрат певного, в більшості випадків тривалого часу, для досягнення високого рівня реалізації власного професійного потенціалу завдяки об'єктивній наявності періоду адаптації до специфічних умов виробничої та господарської діяльності підприємства, набуттям спеціальних практичних навичок та досвіду для якісного здійснення своїх професійних обов'язків. В сучасних умовах найбільш важливим для підприємства є забезпечення стабільного процесу внутрішнього професійного розвитку наявного персоналу, який передбачає не тільки професійне навчання з метою підвищення кваліфікації та компетенції працівників, а також забезпечення персоналу підприємства умов гідної праці, заходи охорони здоров'я та профілактики захворюваності, мотивація працівників до професійного та кар'єрного зростання, надання можливості повноцінного відпочинку. Для реалізації цих заходів підприємство інвестує певну кількість матеріальних та нематеріальних ресурсів, справедливо очікуючи при цьому повну віддачу кожного з працівників. Отже, виникає об'єктивна проблема оцінки соціально-економічної доцільності витрат підприємства на професійний розвиток персоналу з метою продуктивного відтворення його знань, досвіду та навичок. Досвід провідних підприємств Європи та США свідчить про наявність цілеспрямованої політики інвестування професійного розвитку персоналу, використання різних методів мотивації персоналу до постійного оновлення знань, удосконалення навичок та вмінь, що у сукупності сприяє зростанню людського капіталу.

Становлення теорії продуктивного розвитку людини та людського капіталу в західній економічній думці має тривалу історію. Перша половина двадцятого сторіччя у світовій економіці пройшла під гаслом бурхливо здійснюваної науково-технічної революції, в результаті якої виникнув значний дисбаланс між існуючим технічним рівнем виробництва та якісним складом робочої сили, що створило умови для визнання першочергової необхідності не лише використання, а і пожвавлення процесів відтворення робочої сили. Основоположники класичної та неокласичної школи в економічній теорії визнавали важливість накопичення таких не грошових складових, як знання, досвід, освітній рівень та стан здоров'я людини. Основним фактором підвищення продуктивності праці А. Сміт вважав не модернізацію обладнання та інструменту, а зростання професійного вміння та майстерності працівників. Витрати на освіту людини, за теорією А. Сміта, являються капіталовкладеннями у її спроможність у майбутньому отримувати достатній доход, проте він визначав, що протягом життя людини вони повинні окупитися [1]. Праці А. Маршалла, Л. Вальраса та І. Фішера, наряду із роботами інших дослідників економічних процесів, стали підґрунтям для створення базової теорії людського капіталу. Згідно висновків науковців, що індивід, який пройшов професійне навчання та отримав знання, навички та майстерність, повинен бути віднесений до складу загального капіталу підприємства та країни завдяки своїй здібності приносити прибуток. Тобто робітник є найбільш важливим та цінним видом капіталу [2–4].

Основи теорії інвестування у людину безпосередньо були закладені на початку 60-тих років двадцятого сторіччя провідними американськими економістами Теодором Шульцем,

Гарі Беккером та Джорджем Мінцером. Дослідження Т. Шульца були присвячені отриманим людиною певним корисним та цінним якостям, яким він дав назву «людський капітал». Т. Шульц здійснив перший пробний розрахунок обсягу людського капіталу та обґрунтував можливість його підвищення шляхом здійснення інвестування за різними напрямками [5]. В якості критерію ефективності інвестицій в людський капітал Г. Беккер запропонував показник рентабельності вкладень у конкретну людину, який він розраховував шляхом співвідношення доходів від наявного рівня освіти конкретної людини та витрат на її отримання [6]. Відповідно до теорії інвестування Г. Беккера, обсяг інвестицій у освіту залежить не лише від здібностей людини, але і від її потенційних можливостей, тобто від матеріального достатку її родини. Д. Мінцер при визначенні ефективності інвестицій у людину враховував вплив інших чинників, серед яких головними він вважав тривалість підготовки в навчальних закладах різних рівнів акредитації та безпосередньо на робочому місці, кількість відпрацьованих робочих тижнів за рік, а також обсяг професійного досвіду, який було накопичено після завершення навчання [7].

В подальшому теорія інвестування у людський капітал отримала широке розповсюдження в західній економічній теорії. Дж. Кендрік під капіталом вважав саме людину, тому у складі інвестування у людський капітал виділяв не лише вкладення в освіту з метою накопичення загальних та спеціальних знань, але і витрати на охорону здоров'я людини [8]. Л. Туроу розширив поняття людського капіталу шляхом залучення до нього соціальних, культурних, психофізичних та світоглядних складових [9]. Е. Денісон присвятив свої праці визначенню економічної віддачі інвестицій у людський капітал та визначив, що даний вид капіталовкладень у 5–6 разів більш ефективний, ніж інвестування у інші складові капіталу [10]. Така окупність за його підрахунками на 15–30 % залежить від підвищення освітнього рівня робочої сили. Дж. Р. Уолш сконцентрував свої дослідження на визначенні економічної ефективності вищої освіти шляхом співвідношення вартості її отримання з кінцевою цінністю її використання. Цінність освіти за Дж. Р. Уолшем складалася не лише з отриманого прибутку або доходу, але і з додаткових споживчих цінностей, які можуть не мати грошової форми та породжені престижем професії. Подальші дослідження в області інвестування у людський капітал було здійснено таким науковцями, як М. Блауг, Е. Лезер, Р. Лейард, Б. Вейсброд, Л. Хансен, С. Боулс, Дж. Псахаропулос, Ш. Розен, Ф. Уелч, Б. Чизуік.

У вітчизняній економіці дослідження, пов'язані із визначенням сутності та інтенсивності процесів відтворення робочої сили, почалися у 20-х роках двадцятого сторіччя. Так, визначний радянський вчений, академік С. Г. Струмлінін досліджував широке коло проблем, пов'язаних із відтворенням робочої сили на макроекономічному рівні та вважав, що досягти стійкого економічного зростання країни можливо лише шляхом накопичення людського потенціалу завдяки інвестуванню коштів безпосередньо у людину [11]. Зменшення собівартості одиниці продукції та підвищення рівня продуктивності праці, на думку С. Г. Струмлініна, можливо досягти, пер за все, шляхом здійснення постійних капіталовкладень підприємствами в розвиток та освіту свого персоналу.

Однією з ключових ідей теорії соціаліста О.О. Богданова було створення принципово нового суспільства завдяки організації людського знання та організаційного мислення. Тобто основою ефективного господарювання слід вважати науково-організовану працю та психологічно сумісну колективну творчість, які слід заохочувати [12]. Він вважав неприпустимим, що незначна кількість осіб приймає рішення, які є важливими для більшості. О. К. Гастев в своїх дослідженнях розвинув ідеї О. О. Богданова та створив теорію прикладної «соціальної інженерії», яку він розглядав з двох точок зору: наукової організації виробничого процесу та наукової організації управління [13]. О. К. Гастев був переконаний, що досягти високого рівня організації праці та управління на підприємстві можливо лише за умови раціональної організації праці окремого працівника. В подальшому він розробив систему вимог, правил та принципів ефективної управлінської діяльності, до яких відносив підготовку та підбор

талановитих і здібних правників, здатних спритно, швидко та сміливо виконувати виробничі завдання та які мають навички колективної праці та комунікацій. При цьому важливою умовою є система стимулювання праці та кар'єрного зростання. Значний вклад в теорію продуктивного управління персоналом та розробки соціальних технологій внесли також В. В. Добринін, П. М. Керженцев, І. М. Бердянський, М. П. Рудаков, М. М. Бірштейн.

Дослідження більшості сучасних авторів спрямовані на вирішення широкого кола наукових проблем, в першу чергу пов'язаних з процесами формування та розвитку людського капіталу. Проте процеси якісних перетворень в людському капіталі в наслідок впровадження інвестиційної складової багато в чому залишаються поза увагою не тільки вітчизняних, але і західних вчених, що обумовлює необхідність здійснення досліджень цієї проблеми, у тому числі розробки методології визначення кількісних параметрів вимірювання її ефективності.

Метою роботи є теоретичне визначення сутності інвестицій у персонал та здійснення порівняння економічної сутності витрат на персонал та інвестицій у його розвиток з метою концентрації фінансових ресурсів підприємств для досягнення бажаного результату щодо накопичення обсягів людського капіталу у вигляді конкурентоспроможних вмій та навичок працівників.

На думку багатьох науковців та практиків інвестування у розвиток персоналу є найбільш швидким способом підвищення продуктивності праці, зростання рентабельності та прибутковості підприємства, розширення ринку збуту та досягнення фінансової стійкості. Так, О. Бородіна сутність інвестицій у людський капітал трактує як «всі види вкладень в людину, які можуть бути оцінені в грошовій або іншій формі і носять цілеспрямований характер, тобто створюють умови для зростання продуктивності та підвищення персоніфікованих доходів людини» [14]. Американські економісти К. Р. Макконелл та С. Л. Брю визначають сутність інвестицій у персонал, як певні дії і пов'язані з ними витрати, що підвищують кваліфікацію, здібності та продуктивність праці та будуть багаторазово компенсовані зростаючим доходом у майбутньому [15]. В свою чергу Як Фитценц підкреслює, що інвестиції у розвиток співробітників – це витрати на всі освітні і кваліфікаційні заходи та програми з розвитку персоналу [16]. Їх точку зору підтримує і І. А. Майбуров, який стверджує, що інвестиції у людський капітал – це «процес отримання освіти і кваліфікації ... з окупністю у майбутньому» [17].

За визначенням А. М. Колота інвестування у людину «примножують параметри людського фактора» [18]. Це твердження розвиває В. П. Антонюк, яка розглядає витрати роботодавця на робочу силу на макро- та мікроекономічному рівнях з точки зору теорії людського капіталу. На макрорівні, на думку автора, вартість людського капіталу не відрізняється від сутності вартості робочої сили та складається з витрат «домашніх господарств на збереження та відтворення людського капіталу, соціальні трансферти населенню в натуральній та грошовій формі, пільгове оподаткування, які є цільовими витратами держави» [19]. На рівні підприємства «вартість людського капіталу визначається як сукупні витрати роботодавця на його відтворення, що враховують: підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема з добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та інші», що практично повністю охоплює за складом та сутністю процес інвестування у розвиток персоналу [19].

Сутність інвестицій у персонал на корпоративному рівні І. М. Новак визначає як «сукупні витрати роботодавця на відтворення робочої сили», результатом яких є «якісно новий людський капітал з високим рівнем кваліфікації, здоров'я та працездатності» [20]. На думку В. П. Антонюк інвестиції в людський капітал – це «витрати, здійснені з метою збільшення продуктивних здібностей працівника та майбутніх доходів» [19]. О. М. Білик наголошує на високому рівні ефективності інвестування в майбутньому та під інвестиціями у персонал розуміє «витрати на виробництво специфічного товару (певного засобу виробництва – знань, кваліфікації тощо), які спрямовані на приріст можливостей і, як наслідок, заробітків

працівника (сукупного доходу регіону, країни)» [21]. Тобто, на думку автора, інвестування у персонал окремого підприємства дозволяє в майбутньому отримати економічний ефект не тільки підприємству (у вигляді зростання продуктивності та якості праці) та працівнику (у вигляді збільшення заробітної плати), а також досягти і регіонального, і макроекономічного зростання. Ця ідея отримала подальший розвиток у працях О. А. Грішнєвої та С. О. Цимбалюк, де автори конкретизують склад тих переваг, які отримують працівники і підприємство в результаті інвестування у розвиток людського капіталу та констатують, що такі вкладення в цілому «приносять досить значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект» [22–23]. Найбільш повне та вичерпне визначення сутності інвестицій в людський капітал на макрорівні дали Т. М. Кір'ян та Ю. М. Куліков, які стверджують, що інвестиції – це «будь-які дії, що пов'язані з витратами та підвищують кваліфікацію, професіоналізм і, у підсумку, працездатність працівника, що забезпечує більш ефективне використання основного капіталу, зростання продуктивності праці та обумовлює можливості для збільшення доходів працівника та прибутку підприємства» [24].

Узагальнюючи наукові підходи, в роботі пропонується визначення інвестицій у персонал, що являє собою частину загальних витрат підприємства на персонал, які здійснюються з метою його продуктивного розвитку, призводять до формування високоякісного людського капіталу та забезпечують отримання довгострокового соціально-економічного ефекту. Таке визначення має практичну спрямованість і може бути розвинуто в частині конкретизації можливих видів інвестицій та напрямків інвестування. Аналіз наукових підходів свідчить про відсутність чіткого розуміння термінологічної та сутнісної різниці між такими категоріями, як «витрати на робочу силу», «вартість робочої сили» та «інвестиції у персонал», та їх інтерпретаціями. Так, деякі автори в своїх працях використовують ці поняття в якості синонімів, що призводить до термінологічної мішанини та перешкоджає подальшому розвитку теорії інвестування у персонал. З метою розмежування сутності цих понять пропонується схема порівняння сутності витрат на робочу силу та інвестицій у персонал з врахуванням пропонованого визначення, рис. 1.

Виходячи з того, що інвестиції у персонал являються складовою частиною загальних витрат підприємства на робочу силу, то ці категорії мають як спільні, так і різні риси, що пов'язано з тим, що переважна більшість складових витрат за напрямком вкладень не відносяться до інвестування, завдяки тому, що вони не створюють умови для перспективного розвитку персоналу. За цим критерієм до складу інвестицій у персонал повинні бути віднесені лише витрати на професійне навчання, на розвиток та мотивацію персоналу, а також витрати на охорону здоров'я працівників підприємства.

Аналіз витрат роботодавця на робочу силу за критерієм періодичності здійснення дозволив встановити, що у відповідності до чинного законодавства тільки витрати на оплату праці повинні здійснюватися з постійною періодичністю, всі інші складові витрат, поза залежністю до її приналежності до складу витрат на персонал, або до інвестицій у персонал, здійснюються тільки за умови наявності вільних фінансових ресурсів в розпорядженні підприємства та бажання і обізнаності керівництва про доцільність здійснення певних витрат на персонал з метою його розвитку.

Якщо витрати на персонал створюють лише додану вартість, то інвестиції у персонал дозволяють підприємству одержати соціально-економічну окупність завдяки створенню додаткової вартості. Більшість витрат на персонал має окупність лише у короткостроковому періоді за рахунок знов створеної додаткової вартості. Складові, які пов'язані з розвитком персоналу, тобто інвестиції у персонал, мають окупність у довгостроковому періоді. За визначенням науковців, період окупності інвестицій тільки в освіту складає 10–20 років, або в середньому – 16 років [20, 23]. Саме виконання цієї умови дозволяє підприємству здійснити окупність капіталовкладень, здійснених з метою розвитку персоналу.

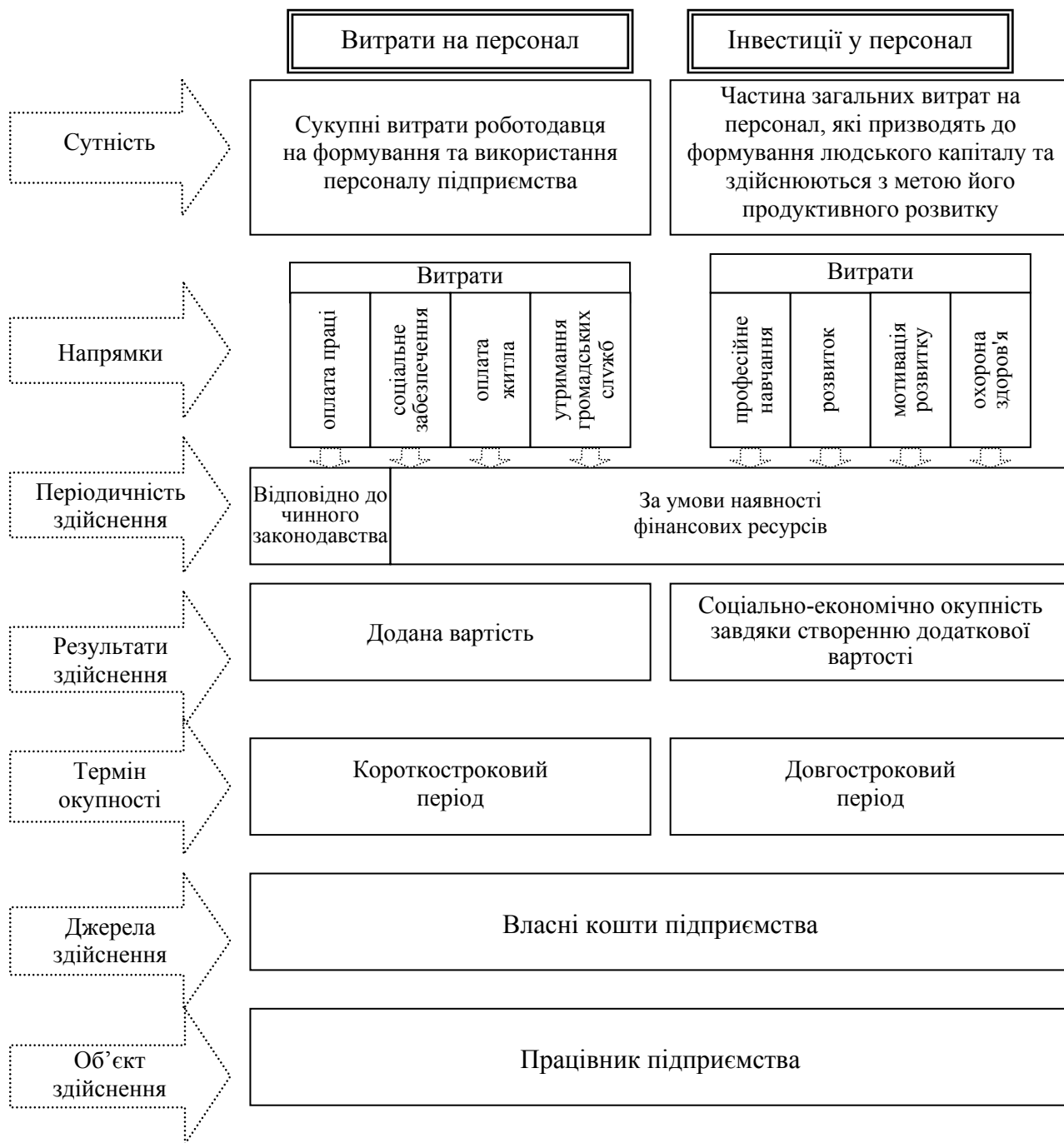


Рис. 1. Порівняльна характеристика витрат на робочу силу та інвестицій у персонал

Наряду з відмінностями між витратами та інвестиціями у персонал існують і спільні риси. Так, в якості джерел як витрат, так і інвестицій у персонал можуть бути виключно власні кошти підприємства, які вкладаються в один об'єкт – працівник. В цих умовах ефективність використання персоналу підприємства в значній мірі буде залежати від того, скільки коштів виділяється підприємством та на які напрямки вони будуть спрямовані.

ВИСНОВКИ

Аналіз наукових підходів теорії інвестування у людський капітал дозволив визначити сутність економічної категорії «інвестиції у персонал». Встановлено, що інвестування у персонал дозволяє підприємству у короткий термін та на тривалий час досягнути зростання

продуктивності праці, покращення фінансової стабільності та поліпшення якості людського капіталу. Достигнути високо рівня ефективності у діяльності можливо лише за умови забезпечення постійного та інтенсивного процесу накопичення, збільшення та збереження людського та інтелектуального капіталу у вигляді професійних знань, вмінь та навичок працівників. Це, в першу чергу, може бути забезпечено шляхом систематичного навчання та підвищення кваліфікації працівників, що дозволить збільшити рівень використання їх професійного потенціалу. Підвищення кваліфікації повинно у повному обсязі задовольняти потреби підприємства у навчанні, що дозволить забезпечити високий рівень ефективності інвестицій у персонал. При цьому працівники, які проходять процес навчання, повинні мати достатній рівень мотивування та розуміти, які переваги вони зможуть отримати по його закінченню.

ЛІТЕРАТУРА

1. Блауг М. *Экономическая мысль в ретроспективе* / М. Блауг. – М.: Дело, 1994.
2. Marshall A. *Principles of Economics* / Alfred Marshall. – New York: Macmillan Co., 1959.
3. Walras L. *Etudes d'economie politique appliquee* / Leon Walras // *Theorie de la production de la richesse sociale*. – Lausanne, Paris, 1898.
4. Fisher I. *The Nature of Capital and Income* / Irving Fisher. – London: Macmillan&Co., 1927.
5. Schultz T. W. *Investing in People: The Economics of Population Quality* / T. W. Schultz. – Berkeley, Calif.: University of California, 1981.
6. Becker G. S. *Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach* / Becker Gary S. – Ann Arbor, 1967.
7. Mincer J. *Schooling, Experience and Earnings* / Mincer J. – N. Y.: Columbia University Press, 1974.
8. Кендрік Дж. *Совокупный капитал США и его формирование* / Дж. Кендрік // *Общая редакция и предисловие члена-корреспондента АН СССР А. И. Анчишкина*. – М.: «Прогресс», 1978. – 275 с.
9. Thurow L. *Investment in Human Capital* / L. Thurow. – Belmont: C&C, 1970. – 317 p.
10. Denison E. F. *The Unimportance of the Embodied Question* / Edward F. Denison. – A. E. R., LIV, 1964.
11. Струмилин С. Г. *Очерки советской экономики. Ресурсы и перспективы* / Станислав Густавович Струмилин. – М.: Ленинград: Госиздат, 1928. – 498 с.
12. Богданов А. А. *Вопросы социализма: работы разных лет* / Александр Александрович Богданов. – М.: Политиздат, 1990. – 479 с.
13. Гастев А. К. *Трудовые установки* / Алексей Капитонович Гастев. – М.: Экономика, 1973. – 343 с.
14. Бородин Е. *Человеческий капитал как основной источник экономического роста* / Е. Бородин // *Экономика Украины*. – 2003. – № 7. – С. 48–53.
15. Макконелл К. Р. *Экономикс: принципы, проблемы и политика* / Макконелл К. Р., Брю С. Л.; [пер. с англ.]. – К.: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
16. *Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала* / Як Фитценц; пер. с англ.: [Меньшикова М. С., Леонова Ю. П.]; под общ. ред. В. И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
17. Майбуров И. А. *Эффективность инвестирования и человеческий капитал в США и России* / И. А. Майбуров // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2004. – № 4. – С. 3–13.
18. Колот А. *Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань* / А. Колот // *Україна: аспекти праці*. – 2007. – № 4. – С. 4–9.
19. Антонюк В. П. *Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія* / Валентина Полікарпівна Антонюк // *НАН України. Ін-т економіки пром-сті*. – Донецьк, 2007. – 348 с.
20. Новак І. М. *Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні: збірник наукових праць Харківського національного економічного університету* / І. М. Новак // *Управління розвитком*. – 2006. – № 4. – С. 83–86.
21. Білик О. М. *Інвестиції в людський капітал: значення та специфіка* / О. М. Білик // *Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство: сб. науч. тр. В 2 т. – Т. 1.* / НАН України. Ін-т економіки пром-сті; редкол.: Амоша А. И. (отв. ред.) и др. – Донецьк, 2004. – С. 380–386.
22. Грішнова О. А. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки* / Олена Анатоліївна Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
23. Цимбалюк С. О. *Підготовка та підвищення кваліфікації персоналу як напрямок інвестування коштів у людський капітал* / С. О. Цимбалюк // *Управління розвитком: збірник наукових праць Харківського національного економічного університету*. – 2006. – № 4. – С. 103–107.
24. Кір'ян Т. *Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу* / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // *Україна: аспекти праці*. – 2008. – № 4. – С. 26–31.

УДК 330.190.1

Шевченко О. О.

ДОМОГОСПОДАРСТВО В СИСТЕМІ ІНСТИТУТІВ, ЩО ЗМІНЮЮТЬСЯ

Соціально-економічні трансформації, що відбуваються в Україні, зумовлюють необхідність перегляду всіх теоретичних уявлень відносно отримувачів суспільних благ та основної мети існування держави. До числа найменш досліджених суб'єктів національної економіки належать домогосподарства. Проте вони, без сумніву, відіграють значну роль у функціонуванні економічної системи і, виконуючи свої традиційні функції споживання, заощадження, інвестування, виступають своєрідним внутрішнім стабілізатором, впливають на соціально-економічний розвиток країни.

Ринкові перетворення інституційного характеру зумовили структурні зрушення у секторі домашніх господарств, висунули нові вимоги до їх економічної поведінки, розширили сферу діяльності, до певної міри активізували виконання домогосподарствами властивих їм функцій, змінили соціально-економічні умови та організаційно-економічний механізм функціонування.

Саме вищевикладене підкреслює важливість проведення комплексного аналізу сектора домашніх господарств в системі змінних інститутів як важкої складової усієї економічної системи та зумовлює об'єктивну необхідність дослідження суті організаційно-економічного механізму їх функціонування та розвитку.

Домашні господарства та окремі аспекти їх функціонування були предметом вивчення різних представників економічної науки: Г. Беккера [1], Дж. Кейнса, Ф. Кене, Т. Мальтуса, П. Самуельсона, М. Фрідмена та інш. Серед сучасних вчених даною проблематикою займаються З. Ватаманюк, О. Гладун [2], Т. Кизима [4], Е. Лібанова, В. Мандибура, А. Мельник [5], О. Мірошніченко, С. Панчишин, С. Реверчук, С. Тютюнникова та інш. У наукових працях цих вчених висвітлені важливі теоретичні, методологічні та практичні аспекти функціонування сектора домашніх господарств, які стосуються структури доходів, витрат та заощаджень домогосподарств, якості та рівня життя населення, споживчого попиту, тенденцій розвитку домогосподарств в умовах ринкової трансформації та становлення нової економіки (економіки, що базується на знаннях).

Але в сучасній економічній літературі все ще відсутні комплексні дослідження функціонування та розвитку сектора домашніх господарств в системі змінних інститутів національної економіки, його ролі в економічній системі ринкового типу у зв'язку з багатогранністю об'єкта, необхідністю різностороннього підходу до його вивчення. Недостатньо досліджені інституційні аспекти життєдіяльності, їх потенціал у забезпеченні макроекономічної рівноваги структурних змін та економічного зростання в країні.

Метою статті є визначення суті, методологічного і методичного інструментарію дослідження сектора домашніх господарств та оцінка інституційного забезпечення його розвитку в системі змінних інститутів національної економіки.

На нашу думку, домогосподарство необхідно розглядати на мікро- та макрорівні, адже, виходячи із результатів лише одного рівня аналізу поведінку і значення функціонування домогосподарства зрозуміти та пояснити досить складно.

Мікроекономічний аналіз відслідковує діяльність домогосподарства як окремої інституції, тобто як економічного агента, і вивчає його економічну активність, стан, потенціал, економічну поведінку та причинно-наслідковий зв'язок, що її зумовлюють.

Суть макроекономічного дослідження домашніх господарств полягає у вивченні домогосподарств, як сукупності інституцій, їх взаємодії з іншими секторами економіки та

впливу на економіку в цілому. Адже домогосподарства виступають постачальниками робочої сили для економіки і є самостійними виробниками продукції.

Економічна теорія на макроекономічному рівні розглядає три особливо важливих складові економічної системи, які мають свої цілі та функції і тісно взаємодіють: фірми та корпорації; держава; домашні господарства [2, 6]. У свою чергу, ці основні сектори економіки можна підрозділити на: нефінансові установи; фінансові установи; державні установи; некомерційні організації; домашні господарства. Сектори економіки, здійснюючи свою діяльність, виробляють товари та послуги, виконують функції споживання та заощадження. Між перерахованими суб'єктами економічної діяльності відбувається постійний кругообіг ресурсів, продуктів, доходів та видатків.

Сектор домогосподарств у цих процесах виявляє себе активним учасником на усіх ринках: на ринку праці – як працеємець, на фінансовому ринку – як учасник операцій з цінними паперами, готівкою; на споживчому ринку – як споживач товарів і послуг; на ресурсному ринку – як власник і продавець ресурсів. На ринку продуктів сектор домогосподарств виступає зі сторони попиту, на ринку ресурсів – як продавець. Весь процес кругообігу матеріальних та грошових засобів перебуває під контролем державного сектора [7]. Держава стягує з домогосподарств податки, збори, натомість здійснює трансфертні виплати, субвенції, дотації та оплачує отримані від домогосподарств фактори виробництва (заробітну плату працівників, зайнятих у державному секторі).

Системний аналіз домогосподарства вимагає його структуризації, поділу за різними класифікаційними характеристиками, які залежать від характеру поставлених завдань [3, 5].

Відсутність глобальних ринкових відносин позбавляла необхідності розглядати домогосподарства як суб'єкт ринкових відносин, а рішення, що приймалися домогосподарствами, практично, не залежали від економічних параметрів [4].

За умов обстеження домогосподарств як мікроєдиниць зазвичай використовуються наступні основні класифікаційні характеристики:

- 1) територіально-регіональні – розміщення домогосподарства в місті (велике, мале) чи сільській місцевості, у регіоні;
- 2) демографічні – сімейні домогосподарства: нуклеарні, неповні, складні з дітьми і без, несімейні домогосподарства, число їх членів, статевий склад;
- 3) доходні – рівень середньодушових доходів домогосподарства, належність до децильної чи квінтильної групи, належність до певної категорії бідності;
- 4) майнові – наявність земельних ділянок, їх площа, тип житла, кількість кімнат, житлова площа;
- 5) трудові – зайнятість членів домогосподарства, число працездатних осіб, співвідношення працездатних і непрацездатних осіб;
- 6) соціальні – рівень освіти членів домогосподарства, сфера їх зайнятості [8].

За класифікацією на основі аналізу бюджету та особливостей функціонування дослідники поділяють домогосподарства на:

- 1) командитного типу (ціль – збільшення корисності в умовах дефіциту товарів, джерело доходів – заробітна плата, вимушено високий рівень заощаджень);
- 2) перехідного типу (цільова функція – виживання, офіційні та неформальні джерела доходів, середній рівень заощаджень);
- 3) ринкового типу (основна мета – максимізація корисності в умовах обмеженості платоспроможності, джерело доходів – заробітна плата та підприємницька діяльність, мінімальна схильність до заощаджень) [3].

Зарубіжна наука та статистика останніх років, які досягли на даному етапі більшого розвитку, аніж вітчизняні, використовують досвід та традиції аналізу стану домогосподарства як основної соціально-економічної складової суспільства і визначають домогосподарство

як один з найважливіших і наймасовіших суб'єктів економічної системи та оцінюють його не тільки на мікро-, а й на макрорівні. Це пов'язано з розвиненістю ринкової економіки та з багаторічним досвідом використання статистичного відображення і обліку макроекономічних процесів у якості основного інструменту у системі національних рахунків. Вітчизняна статистика на сьогодні представлена лише вибірковою системою показників, що характеризують розвиток сектора домашніх господарств.

З погляду системи національних рахунків, домогосподарства є одним із п'яти інституційних секторів національної економіки (поряд з нефінансовими та фінансовими корпораціями, сектором загального державного управління та некомерційними організаціями). Система національних рахунків використовує визначення домогосподарства як невеликої групи людей, що проживають в одному помешканні, повністю або частково об'єднують свої доходи і майно, спільно споживають певні види товарів і послуг. Як бачимо, у цьому визначенні залишено поза увагою необхідність спільного розподілу своїх доходів, тобто здійснення домогосподарством основних видів витрат, в т. ч. й інвестиційних.

Підсумовуючи вищевикладене та беручи до уваги фрагменти окремих напрацювань вітчизняних і зарубіжних вчених вважаємо, що домогосподарство – це невелика група осіб (або одна особа), які спільно проживають в одному житловому приміщенні, ділять спільний побут, постачають на відповідні ринки різноманітні ресурси (працю, капітал, підприємницький хист) і спільно приймають економічні рішення стосовно формування своїх доходів та здійснення основних витрат з метою задоволення власних матеріальних і духовних потреб.

Як синоніми до поняття «домогосподарство», в науковій економічній літературі також вчені використовують терміни «домашнє господарство» та «сімейне господарство».

Слід зазначити, що економічна наука довгий час не приділяла належної уваги проблемам сімейної (родинної) економіки, і тільки завдяки розробкам Г. Беккера сімейна економіка стала предметом ґрунтовного дослідження. Вчений довів, що поведінка людей в сфері особистого життя і сім'ї підпорядковується, як і в будь-якій іншій сфері, загальним законам та закономірностям суспільного виробництва і правилам економічної раціональності. Теоретико-методологічні положення сімейної (родинної) економіки зводяться, в основному, до розгляду домашнього господарства, як особливого виду господарської діяльності [1].

Загалом, дослідження українськими вченими проблем функціонування домогосподарств характеризувалися глибиною та масштабністю. За своїми принципами, теоретичними засадами та інструментарієм вони часто були новаторськими і сягали світового рівня.

На сучасному етапі економічного розвитку домашні господарства стають все більш незалежними від держави і суспільства в цілому. Ставлення держави до сім'ї поступово перестає бути суто споживацьким (як це мало місце за умов адміністративно-командної системи, коли домогосподарство в основному виконувало лише функцію постачальника людських та трудових ресурсів для народного господарства, і відбувалося тотальне витіснення домашніх господарств з економічного життя країни підприємствами, заснованими на державній формі власності, що, відповідно, нівелювало вагому економічну роль домогосподарств у суспільстві).

В інституційних умовах розвитку нової економіки значення домашніх господарств у економічному розвитку суспільства значно зростає. Це обумовлено наступними чинниками:

– по-перше, домогосподарства беруть активну участь у кругообігу ринкової економіки як самостійні незалежні суб'єкти господарювання, які мають власні потреби та інтереси. Приватна власність надає домогосподарствам право користуватися і розпоряджатися ресурсами, укладати будь-які угоди, використовувати будь-які придбані ресурси і реалізовувати вироблену продукцію, виходячи з власних інтересів;

– по-друге, домогосподарства одночасно діють як виробники (продавці) і як споживачі (покупці). На ринку ресурсів домогосподарства пропонують працю і підприємницькі здібності, землю, капітал. На ринку споживчих благ вони визначають свій попит на них;

– по-третє, задоволення потреб домогосподарств у різноманітних товарах та послугах є метою національного виробництва, а попит на них цього економічного суб'єкта є одним із найвагоміших компонентів сукупного попиту;

– по-четверте, частина доходу, що залишається невикористаною домогосподарствами при витратах на поточні споживчі потреби, накопичується і може стати потужним джерелом формування фінансових ресурсів держави.

З метою стабілізації економічних відносин і економічного розвитку домогосподарств необхідне державне втручання, спрямоване на забезпечення сприятливих умов для отримання ними доходів, а також дотримання соціальних гарантій. Держава у цьому випадку повинна взяти на себе функції, які дозволяють збільшити доходи населення, особливо малозабезпечених його верств, створити умови для ефективного відтворення трудових ресурсів та їх оптимального розподілу, зниження рівня соціальної напруги.

Це зумовлює необхідність застосування низки соціальних технологій державного регулювання щодо підвищення життєдіяльності домашніх господарств, які передбачають регулювання оплати праці, забезпечення зайнятості населення, його адресної соціальної підтримки і відносяться до сфери соціальної політики, яка, як складова загальної політики держави, реалізується шляхом впровадження соціальних програм і заходів та передбачає: адресну підтримку соціально незахищених верств населення; впровадження ефективної системи пенсійного забезпечення; можливість працевлаштування, створення робочих місць; розвиток будівництва і доступність житла; поліпшення охорони здоров'я; проведення ефективної демографічної політики; забезпечення доступності освіти, розвиток культури.

ВИСНОВКИ

Домогосподарство, як перинна економічна одиниця, відіграє активну роль у всіх соціально-економічних процесах, що відбуваються в суспільстві. Крім цього домашнє господарство як учасник економічної системи може виконати свої функції лише за умови розбудови орієнтованого на модель соціально-ринкової економіки інституційного забезпечення та координації діяльності низки суб'єктів – Міністерства праці та соціальної політики, Міністерства з питань житлово-комунального господарства, Міністерства регіонального розвитку і будівництва, Міністерства економіки, які у цій сфері на даний час діють досить неузгоджено.

ЛІТЕРАТУРА

1. Беккер Г. Человеческое поведение : экономический подход : избр. тр. по экон. теории / пер с англ. Е. В. Батракова. – М. : ГУВШЭ, 2003. – 671 с.
2. Гладун О. М. Домогосподарства : функції та проблеми дослідження / О. М. Гладун // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – №1. – С. 177–184.
3. Доходи та заощадження населення в перехідній економіці України / За ред. С. Панчишина та М. Савлука. – Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2003. – 406 с.
4. Кізіма Т. Домогосподарство як елемент економічної системи : сутність, еволюція та функції в умовах ринку / Т. Кізіма // Вісник ТНЕУ. – 2008. – № 3. – С. 22–36.
5. Мельник А. Сектор домогосподарств у сучасній економічній системі : теоретичні та емпіричні аспекти / А. Мельник, Н. Ціцик // Вісник ТНЕУ. – 2008. – № 3. – С. 7–21.
6. Можайкина Н. В. Социально-экономическая сущность категории домохозяйства / Н. В. Можайкина // Вісник Міжнародного слов'янського університету. – 2008. – № 1. – С. 54–60.
7. Ткаченко Л. Методологічні засади визначення зайнятості населення України у неформальному секторі економіки / Л. Ткаченко // Україна : аспекти праці. – 2000. – № 3. – С. 17–22.
8. Household Budget Surveys in the EU. Methodology and Recommendation for Harmonization. – Eurostat, Luxemburg, 1997. – 123 p.

АННОТАЦИИ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Аксенова И. В., Шаповалова В. А. Компоненты качества трудовой жизни разработчиков новой продукции // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены и проанализированы наиболее часто встречаемые в экономической отечественной и зарубежной литературе компоненты качества трудовой жизни, выявлены их общие черты, расширена совокупность компонент качества трудовой жизни разработчиков новой продукции, определена цель дальнейших исследований по предложенной проблеме. Выделены объективные и субъективные составляющие качества трудовой жизни, исследованы основные общенаучные методы логического обобщения, системного анализа и сравнения, предложены рекомендации по дальнейшему развитию инновационной сферы экономики в Украине.

Антипова С. П., Галушко Е. С., Кантаева О. В., Галушко С. А. Анализ инновационной деятельности для обеспечения результативности и конкурентоспособности предприятий Украины в условиях кризиса // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Предложена структурная модель влияния факторов результативности предприятия на его конкурентоспособность, показано взаимовлияние факторов результативности предприятия на его конкурентоспособность, что позволяет типизировать проблемные сферы отечественных предприятий Украины в условиях глобального финансово-экономического кризиса. Рекомендовано применить современные подходы к обеспечению результативности, рассматривая в качестве значимых результатов не только финансово-экономические, но и нефинансовые показатели, что позволяет более адекватно отразить хозяйственную деятельность и достижения отечественных предприятий.

Белоброва И. Ю., Латышева Е. В. Подходы к формированию стратегии управления предприятиями в условиях мирового финансового кризиса // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены теоретические, методические и практические аспекты разработки стратегии предприятия в условиях кризиса. Определены перспективные направления антикризисного управления отечественными предприятиями в контексте общемировых кризисных тенденций. Предложена модель управления затратами производства, основанная на определении оптимального сочетания параметров продукции (цена, качество, инновационность). Разработаны методические рекомендации по реализации современных подходов к формированию эффективной стратегии предприятия с учетом новых возможностей управления затратами в условиях мирового финансового кризиса.

Белоусова И. А. Современные проблемы управленческого учета // ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Исследованы современные проблемы управленческого учета. Обосновано, что основой управленческого учета является производственный учет с необходимым дополнением в виде планирования, анализа затрат и себестоимости, а также принятия управленческих решений. Проанализированы основные недостатки П(С) БУ 16 «Расходы». Доказано, что производственный учет следует считать основой управленческого учета. Обоснована необходимость исключить переплетенную систему бухгалтерского учета предприятия из рекомендаций и рекомендовать интегральную систему.

Биязе А. С. Риск финансовых инвестиций в условиях активной модели управления // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Проанализированы некоторые спорные предположения современной теории портфельных инвестиций, касающиеся определения инвестиционного риска. Вопреки условиям функционирования известной теоремы Г. Марковица, базовыми допущениями признаны: динамическая эффективность рынка, необходимость использования активной стратегии управления финансовыми инвестициями; не полная информационная прозрачность финансового рынка. Категория инвестиционного риска в таких условиях рассматривается как явление, являющееся производным от качеств системы управления инвестициями.

Булеев И. П., Брюховецкая Н. Е. Институты социально-экономической ответственности в экономике Украины // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Исследована роль институциональной среды в процессе перехода экономики от индустриального к постиндустриальному этапам развития, выделено значение гражданских институтов в процессе формирования

институтов ответственности. Обосновано, что в обеспечении стабильности развития экономики, преодолении кризиса, развитии общества знаний первостепенное значение приобретают институциональные аспекты, институты социально-экономической ответственности, которые нуждаются в глубоких теоретических исследованиях и реализации на практике.

Бурлуцкий С. В., Бурлуцкая С. В. Домохозяйства как объект социально-экономического анализа // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Проведенный анализ исторических особенностей формирования и функциональных характеристик свидетельствует о вторичном социальном характере семьи, и базовом характере домохозяйства и принадлежащей ему частной собственности в любой экономической системе. Определено, что трансформационные постсоветские условия привели к еще большему размежеванию понятий «семья» и «домохозяйство» за счет повышения информационной неопределенности рыночной среды. Доказана потребность в разработке комплексной стратегии государственной социально-экономической политики и индивидуального поведения домохозяйств с целью ускоренной рыночной и институциональной адаптации.

Вишневский Д. С. Методический подход к координации взаимодействия экономических субъектов и торгово-промышленных палат в Украине // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Выявлены недостатки традиционных подходов к координации взаимодействия экономических субъектов и торгово-промышленных палат в Украине. Разработан методический подход к координации взаимодействия экономических субъектов. Сформулированы принципы взаимодействия экономических субъектов и торгово-промышленных палат. Определена сущность принципов региональных особенностей, потоковой инфраструктуры, целеполагания.

Гиттис Т. П. Исследование современных подходов к оценке профессионального развития персонала предприятия // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены такие подходы к оценке профессионального развития персонала, как аттестация и сертификация, проанализированы особенности и современные проблемы данных процедур, выделены преимущества сертификации, как действенного механизма обеспечения роста профессионализма и компетенции персонала. Предложено внедрение сертификации для различных категорий работников, при этом подчеркивается важность данной процедуры для рабочих-станочников, поскольку уровень их профессионального развития во многом определяет качество выпускаемой продукции.

Гриневич Л. В., Зирко Е. В. Теоретические аспекты исследования конкурентоспособности персонала предприятия // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены основные определения термина «конкурентоспособности персонала предприятия». Определены концептуальные схемы, которые отражают различные точки зрения на объект конкурентоспособности на рынке труда, формы его организации. Приведены основные виды конкурентоспособности персонала предприятия. Обосновано, что определение профессиональной пригодности и развитие компетенции персонала является важной составляющей для реализации организации выбранной стратегии управления, то есть создания благоприятных условий для развития общих и профессиональных знаний, умений и практических навыков, соответствующей психологической, моральной и экономической готовности персонала к производительному труду.

Гринева А. В., Солодовник О. А. Реструктуризация как путь стабилизации экономики Украины в условиях мирового кризиса // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены теоретические и организационные основы реструктуризации предприятий, на основании анализа процессов функционирования и развития производственно-экономических систем и этапов мирового финансового кризиса, определены особенности и приоритетные направления реструктуризации в условиях мирового кризиса. Обоснована приоритетность микрореструктуризации, которая направлена на улучшение результативности деятельности предприятия в краткосрочном периоде и создания условий для стратегических изменений в будущем. Предложено усовершенствовать государственное регулирование с целью активизации структурных изменений и инновационных процессов на предприятиях страны.

Дворжак В. В., Яценко Ю. Ю. Особенности организации и автоматизации контроллинга в деятельности современной компании // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены основные направления и задачи организации и автоматизации стратегического и оперативного контроллинга в деятельности современной компании. Предложены основные средства автоматизации, программные продукты, последовательность и основные модули внедрения автоматизированного контроллинга: мониторинга договоров и объектов, бюджетного управления, учета и контроля, расчетов по оплате труда. В качестве примера сформулированы основные задачи автоматизации модуля бюджетного управления. Проанализирован положительный эффект от внедрения автоматизированной системы контроллинга предприятия.

Дибнис Г. И., Аронова В. В. Определение объектов мониторинга при управлении развитием системы маркетинга на предприятии // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Проведен анализ структуры элементов, которые формируют основу развития системы маркетинга, с целью организации мониторинга за происходящими изменениями, и организация своевременного воздействия для достижения цели развития маркетинговой деятельности на предприятии. Доказано, что процесс развития системы маркетинга должен быть управляемым, а это возможно при своевременном выявлении проблем, согласовании требованиям и возможностям системы маркетинга. Этим обуславливается актуальность определения объектов мониторинга за развитием базовых элементов системы маркетинга, которые определяют общий уровень её развития.

Добыкина Е. К., Компаниец О. А. Совершенствование системы управления затратами с использованием модели конкурентного пространства продукции // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Значение показателя конкурентоспособности продукции идентифицируется как функция двух переменных: цены (и, соответственно, его затрат) и качества. Очевидно, что при оценке конкурентоспособности необходимо учитывать также еще один его параметр – инновационность, под которым понимается совокупность новых характеристик продукта. В целях совершенствования существующей корпоративной логистической системы управления затратами ЗАО «НКМЗ» предлагается на этапе сопоставления контрактной себестоимости и себестоимости аналога включить анализ на основе трехмерной модели конкурентного пространства продукта, что позволит более системно оценить все характеристики продукции, и траекторию движения в конкурентном пространстве в случае снижения затрат, сформировать базу данных «конкурентное пространство продукции». Такой подход позволит реализовать одновременно две стратегии: и лидерства по затратам, и дифференциации.

Доронина О. А. Зарплатные механизмы стимулирования работников к обучению // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрено состояние подготовки кадров на предприятиях Донецкой области, обоснована целесообразность материального стимулирования работников к обучению и повышению квалификации, предложены системы оплаты труда, использование которых будет способствовать повышению уровня квалификации и качества персонала предприятия. Исследованы системы оплаты труда, действующие в различных странах, проанализированы их достоинства и недостатки, а также возможности адаптации к условиям отечественных предприятий. Доказано, что использование гибких систем оплаты труда позволяет гарантировать рост трудового дохода работника в связи с повышением уровня его знаний, профессионального мастерства.

Дьяченко Ю. Ю. Ресурсное обеспечение повышения квалификации персонала промышленных предприятий // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Проанализирована возможность использования теории трансакционных издержек как составляющей новой институциональной теории для оценки ресурсных затрат на обучение персонала. Составлена классификация трансакционных издержек и предложены методы их расчета. Сделан вывод, что расчет всех видов затрат на обучение дает возможность как объяснить некоторые особенности выбора и внедрения программ обучения, когда, на первый взгляд, качественно подготовленные программы заканчиваются неудачей вследствие значительных косвенных затрат, связанных с ними, так и предоставить инструмент для помощи в разработке учебных программ и прогнозирования их эффективности.

Загорельская Т. Ю. Адаптация предприятия к рыночной конъюнктуре для обеспечения финансовой безопасности // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Обосновано, что адаптация предприятия к изменениям внешней среды является дополнительным и важным резервом обеспечения его финансовой безопасности в условиях ресурсной ограниченности. Определены факторы внешней среды, влияющие на состояние финансовой безопасности. Установлен перечень факторов адаптации предприятия к внешним изменениям. Сформулированы общие положения Стратегии адаптации предприятия к изменениям рыночной конъюнктуры и направления ее реализации с учетом требований финансовой безопасности.

Кабанов А. И., Стариченко Л. Л., Драчук Ю. З. Мотивационные аспекты промышленных испытаний нового горношахтного оборудования // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

На базе общих научно-теоретических данных рассмотрена существующая нормативно-методическая база относительно испытаний новой горной техники, обобщен практический опыт проведения испытаний новой горнодобывающей техники и конкретизирован круг вопросов по качественному проведению промышленных испытаний новой техники (в частности, горношахтного оборудования) в современных условиях хозяйствования.

Калиниченко М. П. Теоретические основы обеспечения удовлетворенности персонала трудом в рамках рыночной ориентации предприятия // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Социально-экономическое развитие предприятия требует активизации человеческого фактора, повышения эффективности использования трудового и интеллектуального потенциала персонала. В статье акцентируется внимание на необходимости согласования интересов «всех заинтересованных сторон» на основе методологии маркетингового управления предприятием. Такой подход позволяет учитывать экономические интересы персонала и уровень его удовлетворенности трудом, разработать механизм согласования с интересами и целями предприятия.

Ковалев В. Н., Шевченко Е. Н. Проблемы структуризации заработной платы в рыночных условиях // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Проведен комплексный анализ и обобщен большой зарубежный и отечественный опыт структуризации заработной платы, разработана принципиальная схема классификации основных элементов структуры заработной платы в современных рыночных условиях хозяйствования. Также в работе даются предложения и определены перспективные направления дальнейших исследований по проблеме структуризации заработной платы.

Ковалевская О. С. Устойчивое развитие машиностроительного комплекса Донецкого региона в условиях жесткой конкуренции // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Машиностроительный комплекс представлен в виде сложной динамической системы, на которую оказывают влияние как внутренние так и внешние факторы. Предложена общая схема машиностроительного комплекса в виде кластера. Разработан экономический механизм устойчивого развития машиностроительного кластера на основе поиска оптимальных условий для получения максимальной выгоды всех субъектов рынка.

Коваленко Г. А., Коваленко В. Е. Обеспечение занятости населения и сохранения интеллектуального потенциала регионов в условиях экономического кризиса // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

На базе существующих научно-методологических методик и апробированных теоретических концепций проанализировано состояние рынка труда на региональном уровне в условиях нарастающего экономического кризиса и показаны его изменения в реалиях текущего времени. Раскрыта актуальность и необходимость мер по сохранению в этих условиях интеллектуального капитала индустриальных регионов Украины.

Колесов С. В. Кластерная модель развития инновационно-инвестиционного потенциала предприятий г. Краматорска на основе венчурного финансирования // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены возможности кооперирования предприятий машиностроения в Краматорске с целью повышения инновационно-инвестиционного потенциала. Предложена кластерная модель развития инновационной сферы машиностроительных предприятий, центром которой является венчурный фонд.

Кратт О. А., Артюхина М. В. Адаптация потенциала высшего учебного заведения к условиям бизнес-среды // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Ресурсы высших учебных заведений (вузов) определяют уровень подготовки кадров и науки в каждой стране и являются условием национального развития и безопасности. В каждой организации, и в вузе в том числе, существуют два направления наращивания потенциала. Первый – это поиск и реализация внутренних резервов организации, второй – внешний, связанный с привлечением ресурсов в организацию из окружения. Рассмотрен перечень факторов внешнего окружения, которые оказывают существенное влияние на формирование потенциала.

Куликов Г. Т. Некоторые вопросы регулирования заработной платы в условиях современного финансово-экономического кризиса // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

На основе обобщения опубликованных научно-теоретических исследований и анализа существующих практических методик рассмотрены особенности государственного и договорного регулирования заработной платы в условиях мирового финансово-экономического кризиса. Обоснована необходимость совершенствования регулирования оплаты труда во взаимосвязи с другими социально-экономическими процессами.

Лаптев В. И., Корсаков Д. А. Система управления предприятия как стратегическая составляющая менеджмента персонала // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрен вопрос системы управления предприятия, как инструмента эффективной деятельности компании, стабильного развития, роста конкурентоспособности и интеграции в мировое высококонкурентное сообщество. Исследованы подходы к определению «системы управления», ее характерных признаков и составляющих, сформулированных учеными и специалистами в сфере менеджмента организаций. Проведен анализ элементов системы управления в различных источниках, используемых в качестве рычагов влияния на процесс управления.

Макогон Ю. В. Внешние экономические связи Украины в условиях кризиса // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Проведено исследование по проблеме определения места Украины в мирохозяйственной системе и обоснована целесообразность участия Украины в происходящих мировых экономических процессах в условиях экономического кризиса. Проведен анализ состояния внешних экономических связей Украины и состояния украинской промышленности в условиях развернувшегося мирового кризиса и определены направления программы выхода из него как на общегосударственном уровне, так и на уровне отдельных предприятий металлургической и машиностроительной отраслей.

Мироненко Е. В., Казакова Т. В., Колесник В. Ф. Моделирование менеджмента инструментального обеспечения в среде технологического процесса // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Менеджмент инструментального обеспечения в среде технологического процесса направлен на максимальную эффективность и достижение целей производства. Разработана модель менеджмента инструментального обеспечения в среде технологического процесса для условий тяжёлого машиностроения и модель выбора и проектирования модульного инструмента в рамках этой системы. Разработана структурная модель формирования технологической системы для условий тяжёлого машиностроения, оргграф моделирования менеджмента систем инструментального обеспечения, а также предложена блок-схема элемента технологической системы в среде системы инструментального обеспечения.

Мишура В. Б. Особенности институциональной среды домохозяйств в трансформационной экономике Украины // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены особенности функционирования домохозяйств в трансформационной экономике, исследованы изменения в институциональной среде при переходе от командно-административной к рыночной экономике, разработаны концептуальные положения относительно стимулирования организованных сбережений домохозяйств. Проанализирована эффективность государственного регулирования сбережений домохозяйств и предложен ряд мероприятий по его улучшению. Обоснована сущность трансформационной экономики инверсионного типа, выяснены причины изменений в поведении домохозяйств и в их институциональной среде.

Муромец Н. Е. Управление потоками трудовых ресурсов на микро-, мезо- и мегауровнях // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Обоснована необходимость внедрения новых принципов управления трудовыми потоками в соответствии с уровнем иерархии логистических систем, в рамках которых протекают сложные потоковые процессы микро-, мезо-, мезо- и мегауровней. В работе разработаны классификационные признаки трудовых потоков, как составляющих потоковых процессов, протекающих в пространственно-временной последовательности действий, направленных на развитие и переход к качественно новому состоянию логистического потока и субъектов предпринимательства.

Остафийчук А. В. Расчет устойчивости системы «стимулирование – субкультуры – производство» // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрено понятие субкультуры персонала производственного подразделения предприятия и влияние на него изменений в системе мотивации труда работников. Рассмотрена методика определения устойчивости системы «стимулирование-субкультуры-производство» по критерию Гурвица. Построен годограф Михайлова для данной системы. Даны рекомендации по повышению уровня единства субкультур персонала производственных подразделений машиностроительных предприятий.

Половян А. В. Особенности формирования региональной стратегии устойчивого развития // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Приведено определение понятия «региональная стратегия устойчивого развития». Рассмотрены основные альтернативы устойчивого развития. Проанализированы основные концепции и определены этапы процесса разработки региональной стратегии устойчивого развития. Проанализированы особенности концепции «нулевого роста», «оптимального распределения ресурсов», «управления развитием» и «интеграции экономической и экологической политики». Приведенные концепции имеют свои достоинства и недостатки, что позволяет сделать вывод о целесообразности их комбинирования.

Полуянов В. П. Управление себестоимостью продукции на основе метода запланированных расходов // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Проанализированы современные методики анализа производственных затрат промышленного предприятия. Раскрыты особенности применения метода запланированных расходов для управления себестоимостью

продукции. Предложен алгоритм применения метода в условиях промышленного предприятия. Предложен критерий определения уровня плановых затрат, методы статистического прогнозирования планового уровня затрат, а также методы и алгоритм мониторинга фактического уровня и управления по отклонениям.

Прокопенко Р. В. Моделирование банковских учреждений в системе сопровождения бюджетного процесса // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Разработана модель банковских учреждений как финансовых посредников в системе сопровождения бюджетного процесса. Она позволяет оценить перемещение капитала между экономическими субъектами, величину кредитной базы и степень удовлетворенности предприятий в заемном капитале. Реализация данной модели в среде имитационного моделирования даст возможность оценить влияние налоговых регуляторов на экономическую среду области.

Раевнева Е. В., Берест М. Н. Методические основы формирования сбалансированной системы показателей промышленного предприятия // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Предложена методика формирования иерархической системы целей санации предприятия, которые выступают основой построения стратегических карт в процессе внедрения сбалансированной системы показателей на промышленном предприятии. Рассмотрено содержание основных этапов методики, определено структурированное множество детализированных целей санации. Представлены базовая стратегическая карта и сформированная иерархическая система целей санации для стратегии восстановления эффективного функционирования предприятия.

Раевнева Е. В., Горохова О. И. Логистический подход в управлении промышленным предприятием // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены основные этапы эволюции понятия «логистика» и представлены основополагающие концепции и научные разработки в данной области. Управление потоковыми процессами, их преобразование и интеграция являются новой формой управления на современном промышленном предприятии, превосходящей традиционные, как по уровню творческого потенциала, так и по степени эффективности конечных результатов управленческой деятельности. Приведенное содержание логистических концепций позволяет определить направления дальнейших исследований в данной сфере.

Райко Д. В. Методологический подход к оценке конкурентоспособности предприятия // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Разработан методический подход по оценке конкурентоспособности предприятия, охватывающий методику определения интегральной оценки составляющих показателей внешней среды путем экспертного опроса и методику определения составляющих показателей внутренней среды. В целом конкурентоспособность предприятия можно определять как сумму всех интегральных показателей (нормированных) на соответствующие коэффициенты значимости.

Рскова Н. Ю. Влияние рыночной конъюнктуры на экономическое поведение субъектов хозяйственных отношений // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены составные элементы рыночной конъюнктуры, которые отображают стечение обстоятельств, от которых зависит и за счет которых определяется успех хозяйственной деятельности субъектов рыночных отношений. Доказано, что неопределенность рыночной конъюнктуры обуславливает изменения в поведении промышленных предприятий, которые необходимо рассматривать как основные структурообразующие элементы экономики, а сам экономический интерес субъектов экономических отношений обуславливает потребность формирования рациональных принципов экономического поведения. При этом критерием рационального поведения должны выступать принципы удовлетворения хозяйственной деятельности предприятия в определенной экономической системе, в качестве которой выступает рынок.

Решмидилова С. Л. Методологические аспекты оценивания качества работы // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрена проблема количественной оценки качества выполненной работы и обоснована необходимость усовершенствования методологии оценивания в данной области. Предложен инструментарий оценки качества работы с помощью метода экспертных оценок, главных компонент и графического метода. Изложены методологические положения квалиметричной оценки качества работы, которые представляют научный интерес и могут быть рассмотрены как инструмент для решения сложных неформализованных проблем управления качеством работы.

Ростовская А. В. Сущность и место управления затратами в системе управления машиностроительным предприятием // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Раскрыта сущность процесса управления затратами в условиях экономики, которая динамично развивается. Выявлена специфика управления затратами на машиностроительных предприятиях Украины. Обоснована

необходимость правильного выбора техники управления затратами в зависимости от того, приносят они эффект в краткосрочной, среднесрочной или долгосрочной перспективе. Рассмотрены особенности процесса управления затратами в современных экономических условиях.

Румянцев А. А. Структурно-субстратная оптимизация менеджмента // Вестник ДГМА. – 2009. – 3 (17).

Рассмотрены проблемы моделирования различных аспектов возникновения и преодоления финансово-экономических кризисов и структурной оптимизации стратегических планов управления государством. Предложена компьютерная имитационная модель для описания методов решения указанных проблем. Разработана концепция построения систем, достигающих системного эффекта. Это выполняется путем выявления субстрата в выделенном классе объектов с последующим построением обобщенных алгоритмов, учитывающих общее, и конкретных алгоритмов, учитывающих специфику.

Руссиян Е. А. Механизм динамического управления рабочим персоналом промышленного предприятия // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Обоснована необходимость разработки новых подходов к управлению рабочим персоналом. Представлены определения динамического управления персоналом и механизма динамического управления персоналом предприятия. Разработан механизм динамического управления рабочим персоналом промышленного предприятия, описаны процессы и этапы его осуществления. Реализация предложенного механизма позволит снизить риски невыполнения планов производства, улучшить социально-психологический климат в коллективе, более полно использовать способности рабочих, гибко и оперативно реагировать на изменения различных внешних и внутренних факторов.

Рыжиков В. С., Чернышова Н. В., Грибкова С. Н. Мотивационные механизмы в системе премирования некоторых категорий госслужащих // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Проведен анализ производительности труда государственных служащих государственного казначейства. Рассмотрены особенности механизмов их мотивации. Предложен алгоритм распределения премиального фонда, а также расчета суммы премии за дополнительную нагрузку с учетом индивидуального коэффициента. Данная система учитывает особенности работы отделения, позволяет рационально использовать бюджетные средства, направленные на оплату труда специалистов и служит дополнительным экономическим стимулом в трудовой деятельности.

Савельева В. С., Буряк Ю. В. К вопросу о формировании резерва управленческих кадров // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрена сущность работы с кадровым резервом, раскрыты общие положения и принципы подбора кандидатов в резерв, рассмотрено планирование карьеры менеджера на примере формирования резерва управленческих должностей промышленного предприятия. Определены главные задачи планирования, которые состоят в сохранении и развитии кадрового потенциала и обеспечении необходимой непрерывности в решении задач социально-экономического реформирования. Предложены мероприятия, обеспечивающие приобретение специалистом необходимых теоретических и практических знаний, более глубокое освоение им навыков предстоящей деятельности.

Семенченко А. В. Принципы управления трудовыми процессами на промышленных предприятиях // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Проведен анализ принципов управления трудовыми процессами с точки зрения зарубежных и украинских ученых. Предложена комплексная система принципов управления трудовыми процессами на промышленных предприятиях в контексте проблемы рационализации производственного процесса и повышения эффективности труда на предприятии. Доказано, что учет и использование этих принципов при управлении трудовым процессом разрешит снизить затраты труда и повысить эффективность производства. Используя в практике положения этих принципов, можно соединить основные факторы процесса труда и рационально организовать любой трудовой процесс.

Сорокина И. А., Кадыкова И. Н. Количественная оценка степени децентрализации управления в зависимости от величины нестабильности затрат с позиций повышения эффективности деятельности распределенной системы // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены актуальные вопросы повышения эффективности деятельности распределенных систем в условиях риска и неопределенности рынка. Рассматривается распределенная система разнородных функциональных подразделений технологически взаимосвязанных между собой и желающих расширить объемы своей деятельности. Анализируются следующие производственно-организационные принципы распределения финансовых ресурсов: принцип жесткой централизации, принцип согласованного управления, принцип открытого управления. Предлагается концептуально-аналитическая модель количественной оценки эффективности применения централизованного или децентрализованного управления ресурсами распределенных систем в условиях различной степени нестабильности экзогенных факторов производства.

Тельнов А. С. Когнитивная структуризация качества труда // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Определено влияние интеллектуального капитала специалистов на показатели качества труда путем применения метода когнитивной структуризации. Обоснована роль интеллектуального капитала в формировании качества труда. Доказано, что формирование интеллектуального капитала оказывает содействие изменению мотивов трудового поведения в условиях обеспечения высокого качества работы. Изложены результаты моделирования с помощью когнитивизации, которые отображают зависимость объемов производства качественной продукции предприятия от количества привлеченного трудового потенциала с высоким интеллектуальным капиталом. Практическая ценность разработанной модели состоит в возможности прогнозирования динамики влияния интеллектуального капитала предприятия на качество продукции.

Ткач В. Н., Рамазанов С. К., Истомин Л. Ф. Модель оптимизации распределения стипендиального фонда высшего учебного заведения // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Обоснована необходимость адаптации высших учебных заведений современным требованиям рынка работы и системы образования в целом. Рассмотрена особенность существующей системы распределения стипендиального фонда высшего учебного заведения. Предложена экономико-математическая модель оптимизации распределения стипендиального фонда высшего учебного заведения, как одного из инструментов повышения качества образования. Определена эффективность построенной модели. Предложенная модель позволяет проводить адаптацию подсистемы финансов системы высших учебных заведений к влиянию внешних и внутренних факторов.

Ткач В. С. Анализ формирования управленческого потенциала как фактора повышения конкурентоспособности промышленного предприятия // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Исследованы возможность повышения конкурентоспособности промышленных предприятий с помощью эффективного формирования, использования и развития управленческого потенциала. Проведен анализ процесса формирования управленческого потенциала и состояния использования методов управления кадрами на промышленных предприятиях. Определено, что центральное место в формировании управленческого потенциала занимает подбор руководящих кадров. Приведены основные источники обеспечения потребностей в управленческих кадрах. Исследована эффективность методов подбора руководителей. Определены направления дальнейших исследований.

Турлакова С. С. Интеграция ситуационного механизма управления развитием в систему управления промышленным предприятием // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Предложены процедуры интеграции моделей ситуационного механизма управления развитием в существующую организационную структуру на базе планово-экономического отдела предприятия. Соответствующие процедуры позволяют оптимизировать взаимодействие соответствующих механизму информационных потоков и установить оптимальную загрузку персонала предприятия в зависимости от объема решаемых задач и выполняемых функций. Определены перспективные направления исследования.

Усова А. В. Концептуальные основы процесса достижения конкурентных преимуществ промышленным предприятием // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены вопросы формирования концептуальных основ процесса достижения конкурентных преимуществ промышленным предприятием на основе использования методов бенчмаркинга и аутсорсинга. Определена возрастающая роль этого вопроса в современных условиях развития экономики Украины. Приведены основные виды и инструменты бенчмаркинга и аутсорсинга. Указанные методы позволяют отечественным предприятиям формировать новые конкурентные преимущества для обеспечения своей конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках.

Цопа Н. В. Особенности моделирования оценки динамики функционирования промышленных предприятий // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Аргументирована зависимость показателей оценки динамики функционирования предприятия от его целей и целей его сфер деятельности. Предложена декомпозиция показателей функционирования предприятия в зависимости от уровня управления и сферы деятельности. Выдвинуты требования к системе показателей оценки динамики функционирования промышленных предприятия, которые заключаются в соблюдении принципов достаточности, независимости, информационной неперегруженности.

Чанкина И. В. Выявление нелинейности развития областей экономики Украины // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Предложен комплекс моделей, который позволяет оценить влияния развития отраслей промышленности Украины на нелинейность развития экономики страны в целом. Анализ частицы валовой добавленной стоимости, произведенной отраслями промышленности, показал, что наиболее весомый вклад в ВВП страны вносит обрабатывающая промышленность, а именно, металлургия и обработка металлов, пищевая промышленность, машиностроение, производство кокса и продуктов нефтепереработки. Проведенный в работе анализ подтвердил нелинейный характер развития как экономики страны в целом, так и ее отдельных отраслей.

Часовский С. А. Значение международной деятельности регионов в мировом разделении труда // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены предпосылки эффективного участия региональной экономики в мировом разделении труда и формы международной экономической деятельности регионов. Определено, что важным компонентом международной экономической деятельности регионов является развитие многосторонних форм международного сотрудничества приграничных регионов соседних стран. Проанализирована деятельность специальных экономических зон в Украине. Определено, что главным фактором развития ВЭД региона является формирование экспортного потенциала. Важным компонентом МЭД региона является развитие многосторонних форм экономического сотрудничества пограничных регионов соседних стран.

Шарипова О. С., Алексеев А. С., Коваль И. В. Накопление инвестиционных ресурсов в крупных интегрированных предпринимательских структурах // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены проблемы накопления инвестиционных ресурсов в крупных интегрированных предпринимательских структурах (КИПС). Определены особенности функционирования крупных интегрированных предпринимательских структурах. Даны предложения по созданию специального единого инвестиционного фонда (ЕИФ). Разработан механизм распределения инвестиционных ресурсов в КИПС. Определена необходимость внедрения механизма распределения инвестиционных ресурсов, основанного на ранжировании программ и построении очереди на их реализацию. Обоснована необходимость ранжирования по дополнительным критериям, исходя из их значимости для интегрированной системы: ее конкурентоспособности, стойкости функционирования, эффективности работы.

Шарко Е. Р. Определение сущности и требований к построению системы операционного управления в соответствии с характеристиками предприятия // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Дано определение сущности и требований к построению системы операционного управления в соответствии с характеристиками предприятия. Проведен анализ понятийного аппарата операционного управления. Приведены основные этапы эволюции операционного управления. Определены способы, способные повлиять на работу механизма управления предприятием. Доказано, что результативность операционного управления зависит от того, насколько достигнут баланс возможностей системы операционного управления и характеристик производственного процесса получения готового продукта.

Шашко В. А. К вопросу управления качеством работы персонала автотранспортных предприятий // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Исследована проблема использования человеческих ресурсов в решении задач по формированию эффективного мотивационного механизма, способного воздействовать на ключевые характеристики современного работника. Исследована проблема управления качеством работы персонала автотранспортного предприятия. Рассмотрены особенности изменений элементов модели качества рабочей силы под воздействием изменений в содержании труда, увеличения уровня его технической вооруженности, совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров, появления прогрессивных форм организации труда.

Швец И. Б., Захарова О. В. Развитие теории инвестирования в персонал // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Определена необходимость обеспечения предприятия высококачественным квалифицированным инновационно-ориентированным персоналом с целью достижение стойких конкурентных преимуществ. Дана сравнительная характеристика затрат на рабочую силу и инвестиций в персонал. Обоснованы предпосылки возникновения теории инвестирования в человеческий капитал экономической науки. Определена сущность категории инвестиций в персонал. Исследованы основные отличительные особенности между категориями «затраты на персонал» и «инвестиции в персонал». Определено, что инвестирование в развитие персонала является наиболее быстрым способом повышения производительности работы, рост рентабельности и прибыльности предприятия.

Шевченко Е. А. Домохозяйство в системе изменяющихся институтов // Вестник ДГМА. – 2009. – № 3 (17).

Рассмотрены взгляды зарубежных и отечественных ученых относительно трактовки сущности понятия «домохозяйство». Обобщены существующие классификации домохозяйств. Охарактеризована сущность и роль сектора домашних хозяйств как составляющей экономической системы. Проанализированы основные показатели, которые характеризуют тенденции развития сектора домохозяйств. Дана оценка институционального обеспечения развития сектора домашних хозяйств в условиях развития новой экономики и внесены предложения по его усовершенствованию.

АНОТАЦІЇ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Аксьонова І. В., Шаповалова В. О. Компоненти якості трудового життя розробників нової продукції // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто та проаналізовано компоненти якості трудового життя, що найчастіше зустрічаються в вітчизняній та закордонній економічній літературі, виявлені їх загальні риси, розширена сукупність компонентів якості трудового життя розробників нової продукції, визначена мета подальших досліджень запропонованої проблеми. Виділені об'єктивні та суб'єктивні складові якості трудового життя, досліджені основні загальнонаукові методи логічного узагальнення, системного аналізу та порівняння, запропоновані рекомендації з подальшого розвитку інноваційної сфери економіки в Україні.

Антіпова С. П., Галушко Є. С., Кантаєва О. В., Галушко С. А. Аналіз інноваційної діяльності для забезпечення результативності і конкурентоспроможності підприємств України в умовах кризи // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Запропонована структурна модель впливу чинників результативності підприємства на його конкурентоспроможність, показан взаємний вплив чинників результативності підприємства на його конкурентоспроможність, що дозволяє типізувати проблемні сфери вітчизняних підприємств України в умовах кризи. Рекомендовано застосовувати сучасні підходи по забезпеченню результативності, розглядаючи в якості головних результатів не тільки фінансово-економічні, але і нефінансові показники, що дозволяє більш адекватно відобразити господарчу діяльність та досягнення вітчизняних підприємств.

Белоброва І. Ю., Латишева О. В. Підходи до формування стратегії управління підприємствами в умовах світової фінансової кризи // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуті теоретичні, методичні і практичні аспекти розробки стратегії підприємства в умовах кризи. Визначені перспективні напрями антикризового управління вітчизняними підприємствами в контексті загальносвітових кризових тенденцій. Запропонована модель управління витратами виробництва, заснована на визначенні оптимального поєднання параметрів продукції (ціна, якість, інноваційність). Розроблені методичні рекомендації по реалізації сучасних підходів до формування ефективної стратегії підприємства з урахуванням нових можливостей управління витратами в умовах світової фінансової кризи.

Белоусова І. А. Сучасні проблеми управлінського обліку // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Досліджено сучасні проблеми управлінського обліку. Обґрунтовано, що основою управлінського обліку є виробничий облік з необхідним доповненням у вигляді планування, аналізу витрат і собівартості, а також прийняття управлінських рішень. Проаналізовано основні недоліки П (З) БУ 16 «Витрати». Доведено, що виробничий облік варто вважати основою управлінського обліку. Обґрунтовано необхідність виключення переплетену систему бухгалтерського обліку підприємства з рекомендацій і рекомендувати інтегральну систему.

Білязе О. С. Ризик фінансових інвестицій в умовах активної моделі управління // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Проаналізовано деякі суперечливі передумови сучасної теорії портфельних інвестицій щодо визначення інвестиційного ризику. Всупереч умовам функціонування відомої теореми Г. Марковіца, за базові припущення прийняті: динамічна ефективність ринку; необхідність застосування активної стратегії управління фінансовими інвестиціями; не повна інформаційна прозорість фінансового ринку. Категорія інвестиційного ризику за таких умов розглядається як явище, що є похідним від якостей системи управління інвестиціями.

Булєв І. П., Брюховецька Н. Ю. Інститути соціально-економічної відповідальності в економіці України // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Досліджено роль інституціонального середовища в процесі переходу економіки від індустріального до постіндустріального етапам розвитку, виділене значення цивільних інститутів у процесі формування інститутів відповідальності. Обґрунтовано, що для забезпечення стабільності розвитку економіки, подолання кризи, розвитку суспільства знань першорядного значення набувають інституціональні аспекти, інститути соціально-економічної відповідальності, які мають потребу в глибоких теоретичних дослідженнях і реалізації на практиці.

Бурлуцький С. В., Бурлуцька С. В. Домогосподарство як об'єкт соціально-економічного аналізу // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Проведений аналіз історичних особливостей формування та функціональних характеристик свідчить про вторинний соціальний характер родини, та первісний характер домогосподарства і належної йому приватної

власності у будь-якій економічній системі. Визначено, що трансформаційні пострадянські умови призвели до ще більшого розмежування понять «родина» та «домогосподарство» за рахунок підвищення інформаційної невизначеності ринкового середовища. Доведена потреба у розробці комплексної стратегії державної соціально-економічної політики та індивідуальної поведінки домогосподарств з метою прискореної ринкової та інституційної адаптації.

Вишневецький Д. С. Методичний підхід до координації взаємодії економічних суб'єктів і торгівельно-промислових палат в Україні // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Виявлені недоліки традиційних підходів до координації взаємодії економічних суб'єктів і торговельно-промислових палат в Україні. Розроблено методичний підхід до координації взаємодій економічних суб'єктів. Сформульовано принципи взаємодії економічних суб'єктів і торговельно-промислових палат. Визначена сутність принципів регіональних особливостей, потокової інфраструктури, цільовстановлення.

Гітис Т. П. Дослідження сучасних підходів до оцінки професійного розвитку персоналу підприємства // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто такі підходи до оцінки професійного розвитку персоналу, як атестація і сертифікація, проаналізовані особливості і сучасні проблеми даних процедур, виділені переваги сертифікації, як дієвого механізму забезпечення зростання професіоналізму і компетенції персоналу. Запропоновано впровадження сертифікації для різних категорій працівників, при цьому підкреслюється важливість даної процедури для робочих-верстатників, оскільки рівень їх професійного розвитку багато в чому визначає якість продукції, що випускається.

Гриневич Л. В., Зірко О. В. Теоретичні аспекти дослідження конкурентоспроможності персоналу підприємства // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто основні визначення терміну конкурентоспроможність персоналу підприємства. Визначено концептуальні схеми, які відображають різні точки зору на об'єкт конкурентоспроможності на ринку праці, форми його організації. Наведено основні види конкурентоспроможності персоналу підприємства. Обгрунтовано, що визначення професійної придатності та розвиток компетенції персоналу є важливою складовою для реалізації організації обраної стратегії управління, тобто створення сприятливих умов для розвитку загальних і професійних знань, умінь та практичних навичок, належної психологічної, моральної і економічної готовності персоналу до продуктивної праці.

Гриньов А. В., Солодовник О. О. Реструктуризація як шлях стабілізації економіки України в умовах світової кризи // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто теоретичні та організаційні засади реструктуризації підприємств, на підставі аналізу процесів функціонування і розвитку виробничо-економічних систем та перебігу подій світової фінансової кризи, визначено особливості та пріоритетні напрями реструктуризації в умовах світової кризи. Обгрунтовано пріоритетність мікрореструктуризації, яка направлена на покращення результативності діяльності підприємств в короткостроковому періоді та створює умови для стратегічних змін в майбутньому. Запропоновано вдосконалити державне регулювання з метою активізації структурних змін й інноваційних процесів на підприємствах країни.

Дворжак В. В., Яценко Ю. Ю. Особливості організації і автоматизації контролінгу в діяльності сучасної компанії // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто основні напрямки й завдання організації і автоматизації стратегічного й оперативного контролінгу в діяльності сучасної компанії. Запропоновано основні засоби автоматизації, програмні продукти, послідовність і основні модулі впровадження автоматизованого контролінгу: моніторингу договорів та об'єктів, бюджетного управління, обліку і контролю, розрахунків з оплати праці. У якості приклада сформульовано основні задачі авторматизації модуля бюджетного управління. Проаналізовано позитивний ефект від впровадження автоматизованої системи контролінгу підприємства.

Дібніс Г. І., Аронова В. В. Визначення об'єктів моніторингу при управлінні розвитком системи маркетингу на підприємстві // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Проведено аналіз структури елементів, які формують основу розвитку системи маркетингу, з метою організації моніторингу за змінами, що відбуваються, і організація своєчасного впливу для досягнення мети розвитку маркетингової діяльності на підприємстві. Доведено, що процес розвитку системи маркетингу повинен бути керованим, а це можливо при своєчасному виявленні проблем, узгодженні вимогам і можливостям системи маркетингу. Цим визначається актуальність визначення об'єктів моніторингу за розвитком базових елементів системи маркетингу, що визначають загальний рівень її розвитку.

Добикіна О. К., Компанієц О. О. Вдосконалення системи управління витратами з використанням моделі конкурентного простору продукції // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Значення показника конкурентоспроможності продукції ідентифікується як функція двох змінних: ціни (і, відповідно, його витрат) і якості. Очевидно, що при оцінці конкурентоспроможності необхідно враховувати також ще один його параметр – іноваційність, під яким розуміється сукупність нових характеристик продукту.

В цілях вдосконалення існуючої корпоративної логістичної системи управління витратами ЗАТ «НКМЗ» пропонується на етапі зіставлення контрактної собівартості і собівартості аналога включити аналіз на основі тривимірної моделі конкурентного простору продукту, що дозволить більш системно оцінити всі характеристики продукції, і траєкторію руху в конкурентному просторі у разі зниження витрат, сформулювати базу даних «конкурентний простір продукції». Такий підхід дозволить реалізувати одночасно дві стратегії: і лідерства за витратами, і диференціації.

Дороніна О. А. Зарплатні механізми стимулювання працівників до навчання // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто стан підготовки кадрів на підприємствах Донецької області, обґрунтовано доцільність матеріального стимулювання працівників до навчання та підвищення кваліфікації, запропоновано системи оплати праці, використання яких сприятиме підвищенню рівня кваліфікації та якості персоналу підприємства. Досліджені системи оплати праці, які діють в різноманітних країнах, проаналізовані їх переваги та недоліки, а також можливості адаптації до умов вітчизняних підприємств. Доведено, що використання гнучких систем оплати праці дозволяє гарантувати зростання трудового доходу працівника в зв'язку з підвищенням рівня його знань, професійної майстерності.

Д'яченко Ю. Ю. Ресурсне забезпечення підвищення кваліфікації персоналу промислових підприємств // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Проаналізовано можливість використання теорії трансакційних витрат як складової нової інституціональної теорії для оцінки ресурсних витрат на навчання персоналу. Складено класифікацію трансакційних витрат та запропоновано методи їх підрахунку. Зроблено висновок, що розрахунок всіх видів витрат на навчання дає можливість як пояснити деякі особливості вибору та впровадження програм навчання, коли, на перший погляд, якісно підготовлені програми зазнають невдачі внаслідок значних непрямих витрат, пов'язаних з ними, так і надати інструмент для допомоги у розробці навчальних програм та прогнозування їх ефективності.

Загорельська Т. Ю. Адаптація підприємства до ринкової кон'юнктури для забезпечення фінансової безпеки // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Доведено, що адаптація підприємства до змін зовнішнього середовища є додатковим та вкрай важливим резервом забезпечення фінансової безпеки в умовах ресурсної обмеженості. Визначено чинники зовнішнього середовища, що впливають на стан фінансової безпеки. Встановлено перелік чинників адаптації підприємства до зовнішніх змін. Сформульовано загальні положення Стратегії адаптації підприємства до змін ринкової кон'юнктури та напрями її реалізації з урахуванням вимог фінансової безпеки.

Кабанов А. І., Стариченко Л. Л., Драчук Ю. З. Мотиваційні аспекти промислових випробувань нового гірничошахтного обладнання // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

На базі загальних науково-теоретичних даних розглянута існуюча нормативно-методична база щодо випробувань нової гірської техніки, узагальнений практичний досвід проведення випробувань нової гірничодобувної техніки та конкретизоване коло питань по якісному проведенню промислових випробувань нової техніки (зокрема, горношахтного устаткування) в сучасних умовах господарювання.

Калиниченко М. П. Теоретичні основи забезпечення задоволеності персоналу працею в рамках ринкової орієнтації підприємства // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Соціально-економічний розвиток підприємства вимагає активізації людського фактору, підвищення ефективності використання трудового і інтелектуального потенціалу персоналу. У статті акцентується увага на необхідності узгодження інтересів «усіх зацікавлених осіб» на основі методології маркетингового управління підприємством. Такий підхід дозволяє враховувати економічні інтереси персоналу і рівень його задоволеності працею, розробити механізм узгодження з інтересами і цілями підприємства.

Ковальов В. М., Шевченко К. М. Проблеми структуризації заробітної плати в ринкових умовах // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Проведений аналіз основних теоретичних аспектів організації системи розрахунків по заробітній платі, розглянуті напрямки розвитку часткового принципу оплати праці персоналу підприємств різних сфер господарської діяльності в мотиваційній системі, розроблені наукові рекомендації з економічного обґрунтування параметрів безтарифних систем заробітної плати в умовах ринкового господарювання.

Ковалевська О. С. Стійкий розвиток машинобудівного комплексу Донецького регіону в умовах твердої конкуренції // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Машинобудівний комплекс представлено у вигляді складної динамічної системи, на яку впливають як внутрішні, так і зовнішні фактори. Запропоновано загальну схему машинобудівного комплексу у вигляді кластера. Розроблено економічний механізм стійкого розвитку машинобудівного кластера на основі пошуку оптимальних умов для одержання максимальної вигоди всіх суб'єктів ринку.

Коваленко Г. О., Коваленко В. Є. Забезпечення зайнятості населення та збереження інтелектуального потенціалу регіонів в умовах економічної кризи // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

На базі існуючих науково-методологічних методик і апробованих теоретичних концепцій проаналізовано стан ринку праці на регіональному рівні в умовах наростаючої глибинної фінансової та економічної кризи та показано його зміни в реаліях поточного часу. Розкрито актуальність і необхідність проведення заходів по збереженню в цих умовах інтелектуального капіталу індустріальних регіонів України.

Колесов С. В. Кластерна модель розвитку інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємств машинобудування м. Краматорська на основі венчурного фінансування // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто можливості кооперування підприємств машинобудування м. Краматорська з метою підвищення інноваційно-інвестиційного потенціалу. Запропоновано кластерну модель розвитку інноваційної сфери машинобудівних підприємств, центром якої є спільний венчурний фонд.

Кратт О. А., Артюхіна М. В. Адаптація потенціалу вищого навчального закладу до умов бізнес-середовища // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Ресурси вищих навчальних закладів (ВНЗ) визначають рівень підготовки кадрів і науки в кожній країні та є запорукою національного розвитку і безпеки. У кожній організації, і ВНЗ у тому числі, існують два напрямки нарощування потенціалу. Перший – це пошук і реалізація внутрішніх резервів організації, другий – зовнішній, пов'язаний з залученням ресурсів в організацію ззовні. Розглянуто перелік факторів зовнішнього оточення, що оказують суттєвий вплив на формування потенціалу ВНЗ.

Куліков Г. Т. Деякі питання регулювання заробітної плати в умовах сучасної фінансово-економічної кризи // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

На основі узагальнення опублікованих науково-теоретичних досліджень і аналізу існуючих практичних методик розглянуті особливості державного та нормативно-договірного регулювання питань заробітної плати в умовах світової фінансово-економічної кризи. Обґрунтовано необхідність удосконалення системи регулювання оплати праці у взаємозв'язку з іншими соціально-економічними процесами.

Лаптев В. І., Корсаков Д. А. Система управління підприємства як стратегічна складова менеджменту персоналу // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто питання системи управління підприємства, як інструменту ефективної діяльності компанії, її стабільності розвитку, росту конкурентоспроможності та інтеграції до світового висококонкурентного середовища. Досліджено підходи до визначення «системи управління», її характерних ознак та складових, сформульованих науковцями та спеціалістами в сфері менеджменту організацій. Проведено аналіз елементів системи управління в різних джерелах, використовуваних як важелі впливу на процес управління.

Макогон Ю. В. Зовнішні економічні зв'язки України за умов світової кризи // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Наведено дослідження за проблемою визначення місця України у світогосподарській системі та обґрунтована доцільність участі України у світових економічних процесах, що відбуваються за умов економічної кризи. Проведен аналіз стану зовнішніх економічних зв'язків України та стану української промисловості за умов світової кризи, яка розгорнулася та визначені напрямки програми виходу з неї як на загальнодержавному рівні, так і на рівні окремих підприємств металургійної та машинобудівної галузі.

Мироненко С. В., Казакова Т. В., Колесник В. Ф. Моделювання менеджменту інструментального забезпечення в середовищі технологічного процесу // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Менеджмент інструментального забезпечення в середовищі технологічного процесу спрямован на максимальну ефективність та досягнення цілей виробництва. Розроблена модель менеджменту інструментального забезпечення в середовищі технологічного процесу для умов важкого машинобудування та модель вибору й проектування модульного інструменту в рамках цієї системи. Розроблена структурна модель формування технологічної системи для умов важкого машинобудування, граф моделювання менеджменту систем інструментального забезпечення, а також запропонована блок-схема елемента технологічної системи в середовищі системи інструментального забезпечення.

Мішура В. Б. Особливості інституційного середовища домогосподарств в трансформаційній економіці України // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто особливості функціонування домогосподарств у трансформаційній економіці, досліджено зміни в інституціональному середовищі при переході від командно-адміністративної до ринкової економіки, розроблені концептуальні положення стосовно стимулювання організованих заощаджень домогосподарств. Проаналізовано ефективність державного регулювання заощаджень домогосподарств і запропоновано ряд заходів щодо його поліпшення. Обґрунтовано сутність трансформаційної економіки інверсійного типу, з'ясовано причини змін в поведінці домогосподарств та в їх інституційному середовищі.

Муромець Н. Є. Управління потоками трудових ресурсів на мікро-, мезо- та мегарівнях // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Обґрунтовано необхідність впровадження нових принципів управління трудовими потоками відповідно до рівня ієрархії логістичних систем, в рамках яких відбуваються складні потокові процеси на мікро-, мета-, мезо- і мегарівнях. Визначено класифікаційні ознаки трудових потоків, як складових поточкових процесів, що протікають у просторово-часовій послідовності дій, спрямованих на розвиток і перехід до якісно нового стану логістичного потоку і суб'єктів підприємництва.

Остафійчук А. В. Розрахунок стійкості системи «стимулювання – субкультури – виробництво» // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто поняття субкультури персоналу виробничого підрозділу підприємства та вплив на нього змін в системі мотивації праці робітників. Розглянуто методика визначення стійкості системи «стимулювання-субкультури-виробництво» за критерієм Гурвіцу. Побудований годограф Михайлова для даної системи. Запропоновано рекомендації щодо підвищення рівня єдності субкультури персоналу виробничих підрозділів машинобудівних підприємств.

Половян О. В. Особливості формування регіональної стратегії сталого розвитку // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Наведено визначення поняття «регіональна стратегія сталого розвитку». Проаналізовано особливості основних концепцій та визначено етапи процесу розробки регіональної стратегії сталого розвитку. Проаналізовано особливості концепцій «нульового зростання», «оптимального розподілу ресурсів», «управління розвитком» та «інтеграції економіко-соціальної і екологічної політики». Наведені концепції мають свої переваги та недоліки, що дозволяє зробити висновок про доцільність їх комбінування.

Полуянов В. П. Управління собівартістю продукції на основі методу запланованих витрат // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Проаналізовані сучасні методики аналізу виробничих витрат промислового підприємства. Розкриті особливості застосування методу запланованих витрат для управління собівартістю продукції. Запропонований алгоритм застосування методу в умовах промислового підприємства. Запропонований критерій визначення рівня планових витрат, методи статистичного прогнозування планового рівня витрат, а також методи і алгоритм моніторингу фактичного рівня і управління по відхиленнях.

Прокопенко Р. В. Моделювання банківських установ в системі супроводу бюджетного процесу // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розроблено модель банківських установ як фінансових посередників у системі супроводження бюджетного процесу. Вона дозволяє оцінити переміщення капіталу між економічними суб'єктами, величину кредитної бази й ступінь задоволеності підприємств у позиковому капіталі. Реалізація даної моделі в середовищі імітаційного моделювання дасть можливість оцінити вплив податкових регуляторів на економічне середовище області.

Раєвська О. В., Берест М. М. Методичні засади формування збалансованої системи показників промислового підприємства // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Запропоновано методику формування ієрархічної системи цілей санації підприємства, що виступають основою побудови стратегічних карт в процесі впровадження збалансованої системи показників на промисловому підприємстві. Розглянуто зміст основних етапів методики, визначено структуровану множину деталізованих цілей санації. Наведено базову стратегічну карту та сформовану ієрархічну систему цілей санації для стратегії відновлення ефективного функціонування підприємства.

Раєвська О. В., Горохова О. І. Логістичний підхід в управлінні промисловим підприємством // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуті основні етапи еволюції поняття «логістика» і представлені основоположні концепції та наукові розробки в даній сфері. Управління потоковими процесами, їх перетворення і інтеграція є новою формою управління на сучасному промисловому підприємстві, що перевершує традиційні, як по рівню творчого потенціалу, так і по ступеню ефективності кінцевих результатів управлінської діяльності. Приведений зміст логістичних концепцій дозволяє визначити напрями подальших досліджень в даній сфері.

Райко Д. В. Методологічний підхід до оцінювання конкурентоспроможності підприємства // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розроблено методичний підхід до оцінки конкурентоспроможності підприємства, який охоплює методику визначення інтегральної оцінки складових показників зовнішнього середовища шляхом експертного опитування та методику визначення складових показників внутрішнього середовища. У цілому конкурентоспроможність підприємства можна визначати як результат множення всіх інтегральних показників (нормованих) на відповідні коефіцієнти значущості.

Рекова Н. Ю. Вплив ринкової кон'юнктури на економічну поведінку суб'єктів господарських відносин // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто складові ринкової кон'юнктури, які відображають збіг обставин, від яких залежить і завдяки яким виявляється успіх господарської діяльності суб'єктів ринкових відносин. Доведено, що невизначеність ринкової кон'юнктури вимагає змін у поведінці виробничих підприємств, які варто розглядати як основний структуроутворюючий елемент економіки, а економічний інтерес суб'єктів господарських відносин обумовлює потребу формування досконалих принципів економічної поведінки. При цьому критерієм раціональної поведінки повинні стати принципи задоволення господарської діяльності підприємства у певній економічній системі, в якості якої виступає саме ринок.

Решміділова С. Л. Методологічні аспекти оцінювання якості роботи // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто проблему кількісної оцінки якості роботи, що виконується, та обґрунтовано необхідність удосконалення методології оцінювання в даній сфері. Запропоновано інструментарій оцінювання якості роботи за допомогою методу експертних оцінок, головних компонент та графічного методу. Викладені методологічні положення кваліметричної оцінки якості роботи, які являють науковий інтерес і можуть бути розглянуті як інструмент для вирішення складних неформалізованих проблем управління якістю роботи.

Ростовська Г. В. Сутність і місце управління витратами в системі управління машинобудівним підприємством // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розкрито сутність процесу управління витратами в умовах економіки, що динамічно розвивається. Виявлено специфіку управління витратами на машинобудівних підприємствах України. Обґрунтовано необхідність правильного вибору техніки управління витратами залежно від того, приносять вони ефект у короткостроковій, середньостроковій чи довгостроковій перспективі. Розглянуто особливості процесу управління витратами в сучасних економічних умовах.

Румянцев А. А. Структурно-субстратна оптимізація менеджмента // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто проблеми моделювання різних аспектів виникнення і подолання фінансово-економічних криз і структурної оптимізації стратегічних планів управління державою. Запропонована комп'ютерна імітаційна модель для опису методів вказаних проблем. Розроблена концепція побудовисистем, що досягають системного ефекту. Це виконується шляхом виявлення субстрата у виділеному класі об'єктів з побудовою узагальнених алгоритмів, що враховують загальне, і конкретних алгоритмів, що враховують специфіку.

Руссіян О. А. Механізм динамічного управління робочим персоналом промислового підприємства // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Обґрунтовано необхідність розробки нових підходів до управління робочим персоналом. Представлено визначення динамічного управління персоналом і механізму динамічного управління персоналом підприємства. Розроблено механізм динамічного управління робочим персоналом промислового підприємства, описані процеси та етапи його здійснення. Реалізація запропонованого механізму дозволить знизити ризики невиконання планів виробництва, поліпшити соціально-психологічний клімат у колективі, більш повно використовувати здатності робітників, гнучко й оперативно реагувати на зміни різних зовнішніх і внутрішніх факторів.

Рижиков В. С., Чернишова Н. В., Грибкова С. М. Мотиваційні механізми в системі преміювання деяких категорій держслужбовців // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Проведено аналіз продуктивності праці державних службовців держказначейства. Розглянуті особливості механізмів їх мотивування. Запропоновано алгоритм розподілення преміального фонду, а також розрахунок суми премії за додаткове навантаження з урахуванням індивідуального коефіцієнту. Дана система враховує особливості праці відділення, дозволяє раціонально використовувати бюджетні кошти, спрямовані на оплату праці спеціалістів та є додатковим економічним стимулом трудової діяльності.

Савельєва В. С., Буряк Ю. В. До питання про формування резерву управлінських кадрів // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянута суть роботи з кадровим резервом, розкриті загальні положення і принципи підбору кандидатів в резерв, розглянуте планування кар'єри менеджера на прикладі формування резерву управлінських посад промислового підприємства. Визначено головні завдання планування, які складаються в збереженні й розвитку кадрового потенціалу й забезпеченні необхідної безперервності в рішенні завдань соціально-економічного реформування. Запропоновано заходи, що забезпечують придбання фахівцем необхідних теоретичних і практичних знань, більше глибоке освоєння їм навичок майбутньої діяльності.

Семенченко А. В. Принципи управління трудовими процесами на промислових підприємствах // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Проведено аналіз принципів управління трудовими процесами з погляду зарубіжних і українських вчених. Запропонована комплексна система принципів управління трудовими процесами на промислових підприємствах в контексті проблеми раціоналізації виробничого процесу та підвищення ефективності праці на підприємстві.

Доведено, що облік і використання цих принципів при керуванні трудовим процесом дозволить знизити витрати праці й підвищити ефективність виробництва. Використовуючи в практиці положення цих принципів, можна з'єднати основні фактори процесу праці й раціонально організувати будь-який трудовий процес.

Сорокіна І. А., Кадикова І. М. Кількісна оцінка ступеня децентралізації управління залежно від величини нестабільності витрат з позиції підвищення ефективності діяльності розподіленої системи // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто актуальні питання підвищення ефективності діяльності розподілених систем в умовах ризику й невизначеності ринку. Розглядається розподілена система різнорідних функціональних підрозділів технологічно взаємозалежних між собою й бажаних розширити обсяги своєї діяльності. Аналізуються наступні виробничо-організаційні принципи розподілу фінансових ресурсів: принцип жорсткої централізації, принцип погодженого управління, принцип відкритого управління. Пропонується концептуально-аналітична модель кількісної оцінки ефективності застосування централізованого або децентралізованого управління ресурсами розподілених систем в умовах різного ступеня нестабільності екзогенних факторів виробництва.

Тельнов А. С. Когнітивна структуризація якості праці // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Визначено вплив інтелектуального капіталу фахівців на показники якості праці шляхом застосування методу когнітивної структуризації. Обґрунтовано роль інтелектуального капіталу у формуванні якості праці. Доведено, що формування інтелектуального капіталу сприяє зміні мотивів трудового поведіння в умовах забезпечення високої якості роботи. Викладено результати моделювання за допомогою когнітивізації, які відображають залежність обсягів виробництва якісної продукції підприємства від кількості залученого трудового потенціалу з високим інтелектуальним капіталом. Практична цінність розробленої моделі полягає у можливості прогнозування динаміки впливу інтелектуального капіталу підприємства на якість продукції.

Ткач В. М., Рамазанов С. К., Істомін Л. Ф. Модель оптимізації розподілу стипендіального фонду вищого навчального закладу // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Обґрунтовано необхідність адаптації вищих навчальних закладів сучасним вимогам ринку роботи й системи утворення в цілому. Розглянуто особливості існуючої системи розподілу стипендіального фонду вищого навчального закладу. Запропоновано економіко-математичну модель оптимізації розподілу стипендіального фонду вищого навчального закладу як одного з інструментів підвищення якості освіти. Визначено ефективність побудованої моделі. Запропонована модель дозволяє проводити адаптацію підсистеми фінансів системи вищих навчальних закладів до впливу зовнішніх і внутрішніх факторів.

Ткач В. С. Аналіз формування управлінського потенціалу як фактору підвищення конкурентоспроможності промислового підприємства // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Досліджено можливість підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств за допомогою ефективного формування, використання й розвитку управлінського потенціалу. Проведено аналіз процесу формування управлінського потенціалу. Наведено основні джерела забезпечення потреб в управлінських кадрах і стану використання методів керування кадрами на промислових підприємствах. Визначено, що центральне місце у формуванні управлінського потенціалу займає підбір керівних кадрів. Досліджено ефективність методів підбору керівників. Визначено подальші напрямки дослідження.

Турлакова С. С. Інтеграція ситуаційного механізму управління розвитком в систему управління промисловим підприємством // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Запропоновано процедури інтеграції ситуаційного механізму управління розвитком в існуючу організаційну структуру на базі планово-економічного відділу підприємства. Відповідні процедури дозволяють оптимізувати взаємодію відповідних механізму інформаційних потоків і встановити оптимальне завантаження персоналу підприємства залежно від об'єму вирішуваних завдань і виконуваних функцій. Визначено перспективні напрями дослідження.

Усова Г. В. Концептуальні основи процесу досягнення конкурентних переваг промисловим підприємством // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто питання формування концептуальних основ процесу досягнення конкурентних переваг промисловим підприємством на основі використання методів бенчмаркінгу та аутсорсингу. Визначено зростаючу роль цього питання в сучасних умовах розвитку економіки України. Наведені основні види та інструменти бенчмаркінгу та аутсорингу. Вказані методи дозволяють вітчизняним підприємствам формувати нові конкурентні переваги для забезпечення своєї конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Цопа Н. В. Особливості моделювання оцінки динаміки функціонування промислових підприємств // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Аргументована залежність показників оцінки динаміки функціонування підприємства від його цілей і цілей його сфер діяльності. Запропоновано декомпозицію показників функціонування підприємства залежно

від рівня управління й сфери діяльності. Висунуто вимоги до системи показників оцінки динаміки функціонування промислові підприємства, які полягають у дотриманні принципів достатності, незалежності, інформаційній неперевантаженості.

Чанкіна І. В. Виявлення нелінійності розвитку галузей економіки України // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Запропоновано комплекс моделей, що дозволяє оцінити вплив розвитку галузей промисловості України на нелінійність розвитку економіки країни в цілому. Аналіз частки валової доданої вартості, виробленої галузями промисловості показав, що найбільш вагомий вклад в ВВП країни вносить обробна промисловість, а саме, металургія та обробка металів, харчова промисловість, машинобудування, виробництво коксу та продуктів нафтопереробки. Проведений в роботі аналіз підтвердив нелінійний характер розвитку як економіки країни в цілому, так і її окремих галузей.

Часовський С. А. Значення міжнародної економічної діяльності регіонів у світовому розподілі праці // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто передумови ефективної участі регіональної економіки у світовому розділенні праці та форми міжнародної економічної діяльності регіонів. Відзначено, що важливим компонентом міжнародної економічної діяльності регіону є розвиток багатосторонніх форм економічного співробітництва прикордонних регіонів сусідніх країн. Проаналізовано діяльність спеціальних економічних зон в Україні. Визначено, що головним фактором розвитку ВЕД регіону є формування експортного потенціалу. Важливим компонентом МЕД регіону є розвиток багатобічних форм економічного співробітництва прикордонних регіонів сусідніх країн.

Шаріпова О. С., Алексєєв А. С., Коваль І. В. Накопичення інвестиційних ресурсів в великих інтегрованих підприємницьких структурах // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто проблеми накопичення інвестиційних ресурсів в великих інтегрованих підприємницьких структурах (КІПС). Визначено особливості функціонування великих інтегрованих підприємницьких структурах. Надано пропозиції щодо створення спеціального єдиного інвестиційного фонду (ЄІФ). Розроблений механізм розподілу інвестиційних ресурсів в КІПС. Визначено необхідність впровадження механізму розподілу інвестиційних ресурсів, оснований на ранжируванні програм і побудові черги на їхню реалізацію. Обґрунтовано необхідність ранжирування за додатковими критеріями виходячи з їхньої значимості для інтегрованої системи: її конкурентоспроможності, стійкості функціонування, ефективності роботи.

Шарко Е. Р. Визначення сутності та вимог до побудови системи операційного керування відповідно до характеристик підприємства // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Дане визначення сутності й вимог до побудови системи операційного керування відповідно до характеристик підприємства. Проведено аналіз понятійного апарату операційного керування. Наведено основні етапи еволюції операційного керування. Визначено способи, здатні вплинути на роботу механізму керування підприємством. Доведено, що результативність операційного керування залежить від того, наскільки досягнуть баланс можливостей системи операційного керування й характеристик виробничого процесу одержання готового продукту.

Шашко В. О. До питання керування якістю роботи персоналу автотранспортних підприємств // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Досліджена проблема використання людських ресурсів у рішенні завдань по формуванню ефективного мотиваційного механізму, здатного впливати на ключові характеристики сучасного працівника. Досліджено проблему керування якістю роботи персоналу автотранспортного підприємства. Розглянуто особливості змін елементів моделі якості робочої сили під впливом змін у змісті праці, збільшення рівня її технічної озброєності, удосконалювання професійно-кваліфікаційної структури кадрів, появи прогресивних форм організації праці.

Швець І. Б., Захарова О. В. Розвиток теорії інвестування у персонал // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Визначена необхідність забезпечення підприємства високоякісним кваліфікованим інноваційно-орієнтованим персоналом з метою досягнення стійких конкурентних переваг. Обґрунтовано передумови виникнення теорії інвестування у людський капітал у економічній науці. Визначено сутність категорії інвестицій у персонал. Досліджено основні відмінності між категоріями «витрати на персонал» та «інвестиції у персонал». Визначено, що інвестування у розвиток персоналу є найбільш швидким способом підвищення продуктивності праці, зростання рентабельності та прибутковості підприємства.

Шевченко О. О. Домогосподарство в системі інститутів, що змінюються // Вісник ДДМА. – 2009. – № 3 (17).

Розглянуто погляди зарубіжних та вітчизняних вчених щодо трактування сутності поняття «домогосподарство». Узагальнено існуючі класифікації домогосподарств. Охарактеризовано сутність та роль сектора домашніх господарств як складової економічної системи. Проаналізовано основні показники, які характеризують тенденції розвитку сектора домогосподарств. Дано оцінку інституційного забезпечення розвитку сектора домашніх господарств в умовах розвитку нової економіки та внесено пропозиції щодо його удосконалення.

ABSTRACTS

ECONOMICAL SCIENCES

Aksynova I. V., Shapovalova V. O. Components of quality of labour life of developers of new products // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

Components of quality of a labour life are considered and analysed in the economic domestic and foreign literature, their common features are revealed, the set of the component of quality of a labour life of developers of new production, a definite purpose of the further researches on the offered problem is expanded. Objective and subjective making qualities of a labour life are pointed, the basic general scientific methods of logic generalisation, the system analysis and comparison are investigated, recommendations about the further development of innovative sphere of economy in Ukraine are offered.

Antipova S. P., Galushko E. S., Kantaeva O. V., Galushko S. A. Analysis of innovative activity for providing of effectiveness and competitiveness of enterprises of Ukraine in the conditions of crisis // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The structural model of influencing of factors of productivity of the enterprise on its competitiveness is offered, the interference of factors of productivity of the enterprise on its competitiveness that allows to typify problem spheres of the domestic enterprises of Ukraine in the conditions of global financial and economic crisis is shown. It is recommended to apply modern approaches to productivity maintenance, considering as significant results not only financial and economic ones, but also unfinancial indicators that allows to reflect economic activities and achievements of the domestic enterprises more adequately.

Belobrova I. U., Latysheva E. V. Approaches to forming of strategy of management enterprises in the conditions of world financial crisis // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The theoretical, methodical and practical aspects of the development of the strategy of an enterprise are considered in the conditions of crisis. Perspective directions of anti-crisis management by domestic enterprises are certain in the context of world tendencies of crises. A model of production charges frame is offered, founded on determinations of optimum combination of parameters of products (price, quality, innovation). Methodical recommendations on realization of modern approaches to forming of effective strategy of an enterprise are developed taking into account new possibilities of the management by expenses in the conditions of world financial crisis.

Belousova I. A. Modern problems of the administrative account // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

Modern problems of the administrative account are investigated. It is proved that osno-howl the administrative account the industrial account with necessary addition in the form of planning, the analysis of expenses and the cost price, and also acceptance administrative re-sheny is. The basic lacks P (S) BU 16 «Expenses» are analysed. It is proved that about-izvodstvennyj the account it is necessary to consider as a basis of the administrative account. It is proved neobho-dimost exceptions the bound system of book keeping of the enterprise from rekomen-datsy and to recommend integrated system.

Bilyaze O. S. Risk of financial investments when active model of management is used // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

Some debatable suppositions of modern theory of portfolio investments, touching determination of investment risk, have been analyzed in the article. Despite operating of the known Markowitz's theorem conditions, acknowledged base assumptions: dynamic efficiency of market, necessity of the use of active strategy of management financial investments; not complete informative transparency of financial market. The category of investment risk in such terms is examined as the phenomenon, being derivates from qualities of control the system by investments.

Buleev I. P., Bruhovetskaja N. U. Institutes of social and economic responsibility in economy of Ukraine // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The role of institutes in the course of transition of economy from industrial development to postindustrial to stages is investigated environments, value of civil institutes in the course of formation of institutes of responsibility is allocated. It is proved that in maintenance of stability of development of economy, crisis overcoming, development of a society of knowledge paramount value get институциональные aspects, institutes of social and economic responsibility which require deep theoretical researches and realisation in practice.

Burlutskiy S. V., Burlutskaya S. V. Households as object of the social and economic analysis // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The carried out analysis of historical features of formation and functional characteristics testifies to secondary social character of a family, and base character of a household and a private property belonging to it in any economic system. It is defined that Post-Soviet conditions have led still to delimitation of concepts «family» and «household» at the expense of increase of information uncertainty of the market environment. The requirement for working out of complex strategy of the state social and economic policy and individual behaviour of households for the purpose of accelerated market and institut is proved adaptation.

Vishnevskiy D. S. Methodical approach to co-ordination of co-operation of economic subjects and commercial and industrial chambers in Ukraine // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

In the article the lacks of traditional approaches are exposed to co-ordination of co-operation of economic subjects and commercial and industrial chambers in Ukraine. Methodical approach is developed to co-ordination of co-operations of economic subjects. Principles of co-operation of economic subjects and commercial and industrial chambers are formulated. Essence of principles of regional features is certain, stream infrastructure and aims.

Gitis T. P. Research of the modern approaches to an assessment of professional development of the personnel of the enterprise // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

Such approaches to an assessment of professional development of the personnel are considered, as attestation and certification, the features and modern problems of the given procedures are analyzed, are discharged of advantage of certification, as effective mechanism of maintenance of providing of growth of professionalism and competence of the personnel. The introduction of certification for various categories of the workers is offered, thus emphasizes the importance of the given procedure for the workers-machine-operators, as the level of their professional development in many respects determines the quality of produced production.

Grinevich L. V., Zirko O. V. Theoretical aspects of research of competitiveness of personnel of enterprise // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The basic definitions of competitiveness of the personnel of the enterprise are considered. Conceptual schemes which reflect the points of view on object of competitiveness in a labour market, forms of its organization are certain. Principal views of competitiveness of the personnel of the enterprise are resulted. It is proved that definition of professional suitability and development of the competence of the personnel is the important component for realization by the organization of the chosen strategy of management, that is the creation of favorable conditions for development of the general and a professional knowledge, abilities and the practical skills, corresponding psychological, moral and economic readiness of the personnel for productive work.

Grynyov A. V., Solodovnik O. V. Restructuring as way of stabilizing of economy of Ukraine is in the conditions of world crisis // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

Theoretical and organizational bases of re-structuring of the enterprises, on the basis of the analysis of processes of functioning and the development of productive and economic systems and stages of world financial crisis are considered, features and priority directions of re-structuring in the conditions of world crisis are defined. It is proved the priority of microre-structurings which is directed on improvement of productivity of activity of the enterprise in the short-term period and creates conditions for strategic changes in the future. It is offered to improve state regulation for the purpose of activization of structural changes and innovative processes at the country enterprises.

Dvorzhak V. V., Yashenko Y. Y. Features of the organisation and controlling automation in activity of the modern company // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The basic directions and commitments of the organisation and automation of strategic and operative controlling in activity of the modern company are considered. The basic means of automation, software products, sequence and the basic modules: monitoring of contracts and objects, budgetary management, the account and the surveillance, calculations on a payment, of introduction of the automated controlling are offered. As an example the primary goals of automation of the module of budgetary management are formulated. The positive effect from introduction of the automated system контролюю the enterprises is analysed.

Dibnis G. I., Aronova V. V. Determination of monitoring objects at a management development of the marketing system on an enterprise // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The analysis of structure of elements which form a basis of development of system of marketing, for the purpose of the monitoring organization behind occurring changes and the organization of timely influence for achievement of the purpose of development of marketing activity at the enterprise is carried out. It is proved that development of system of marketing should be operated, and it is possible at timely revealing of problems, the coordination to requirements and possibilities of system of marketing. It causes an urgency of definition of objects of monitoring behind development of base elements of system of marketing which define the general level of its development.

Dobykina E. K., Kompaniets O. A. Perfection of the control system by charges with the use of model of competition space of products // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The value of index of competitiveness of products is identified as a function of two variables of price (and, accordingly, his expenses) and quality. Obviously, that at the estimation of competitiveness it is necessary to take into account also another of its parameter – novelty, which the aggregate of new descriptions of product is understood under. For perfection of existent corporate logistic control the system by the expenses of Joint-stock enterprise NKMZ it is suggested on the stage of comparison of contract prime price and prime analogue price to include an analysis on the basis of three-dimensional model of the competition space of the product, that will allow to estimate all of descriptions of products, and the trajectory of motion in competition space in the case of decline of expenses, to form a database «competition space of products». Such approach will allow to realize two strategies simultaneously: and leaderships on expenses, and differentiation.

Doronina O. A. Salary mechanisms of stimulation of workers to teaching // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The professional training condition at the enterprises of Donetsk area is considered, the expediency of material stimulation of workers to training and improvement of professional skill is proved, the payment systems the using of which use will promote increase of a skill level and quality of the personnel of the enterprise are offered. The systems of a payment operating in the various countries are investigated, their merits and demerits, and also possibility of adaptation to conditions of the domestic enterprises are analysed. It is proved that use of flexible systems of a payment allows to guarantee growth of the labour income of the worker in connection with increase of level of its knowledge, professional skill.

Dyachenko Y. Y. Resource expenses for personnel training in enterprises // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The opportunity of the use of the theory transactional costs as making new institutional theories for an estimation of resource expenses for training of the personnel is analyzed. Classification transactional costs is made and methods of their calculation are offered. The conclusion is made, that calculation of all kinds of expenses for training enables as to explain some features of a choice and introduction of programs of training when, at first sight, qualitatively prepared programs come to an end failure owing to the significant indirect expenses connected to them, and to give the tool for the help in the development of curriculums and forecasting of their efficiency.

Zagorelskaya T. Y. Adaptation of enterprise to the market conjuncture for providing its financial security // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

It is grounded in the article, that adaptation of enterprise to the changes of external environment is additional and important reserve of providing of its financial security in the conditions of resource narrow-mindedness. The factors of external environment, influencing on the state of financial security are certain. The list of factors of adaptation of enterprise to the external changes. The generals of Strategy of adaptation of an enterprise are formulated to the changes of the market state of affairs and direction its realization taking into accounts the requirements of financial security is offered.

Kabanov A. I., Starichenko L. L., Drachuk Y. Z. Motivational aspects of industrial tests of new mining equipment // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

On the basis of the general scientific-theoretical data the existing is standard-methodical base concerning tests of new mountain technics is considered, practical experience of carrying out of tests of new mining technics and the circle of questions on qualitative carrying out of industrial tests of new technics in modern conditions of managing is concretized. Tests of new mining equipment is important investigation in modern conditions.

Kalynychenko M. P. Theoretical background of staff satisfaction with labor in frames of market oriented enterprise // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

Social and economic development of an enterprise demands activation of human factor as well as an increase of labor and intellectual staff potential usage effectiveness. The article pays much attention to necessity of combining concerns of «all involved parties» the basis of marketing management of the enterprise methods. This approach allows to take into account economic interest of the staff and its satisfaction with labor, to work out mechanism of its coincidence with goals of enterprise.

Kovalyov V. N., Shevchenko E. N. The problems of structurization of wages in the market conditions // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The complex analysis is carried out and the big foreign and domestic experience of structurization of wages is generalised, the basic scheme of classification of basic elements of structure of wages in modern market conditions of managing is developed. The perspective directions of the further researches on a problem of structurization of wages are defined. The problems of structurization of wages in the market conditions is important investigation in modern conditions.

Kovalevskaya O. S. Sustainable development of a machine-building complex of Donetsk region in the conditions of a rigid competition // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The Machine-building complex is presented in the form of difficult dynamic system which is influenced by both internal and external factors. The general scheme of machine building complex in a kind of kluster is offered. Machine-building of kluster on the basis of search of optimum conditions of the economic mechanism of a sustainable development is developed for reception of the maximum benefit of all subjects of the market.

Kovalenko G. A., Kovalenko V. E. Providing of employment of population and maintainance of intellectual potential of regions in the conditions of economic crisis // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

On the basis of existing scientifically-methodological techniques and the approved theoretical concepts the labour market condition at regional level in the conditions of an accruing economic crisis is analysed and its changes in realities of current time are shown. The urgency and necessity of measures on preservation in these conditions of the intellectual capital of industrial regions of Ukraine is opened.

Kolesov S. V. Cluster model of the development of innovation-investment potential of engineering enterprises in Kramatorsk on the base of venture financing // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The possibilities of cooperation of engineering enterprises in Kramatorsk with the aim of increasing of innovation-investment potential have been considered in the article. The cluster model of the development of innovation sphere of engineering enterprises with a venture fund in the center has been proposed.

Kratt O. A., Artyukhina M. V. Adaptation of a higher educational establishment potential to the conditions of the business environment // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The resources of Higher Educational Establishments (HEE) define the level of science and specialists' education in every country and guarantee the national development and security. Every organization, HEE including, have two variants of increasing the potential. The first one is to search and to realize the inner reserves of the organization, the second is external, connected with the involving the resources to the organization from outside. The list of the factors of the external environment which influence greatly the formation of the HEE potentialis given.

Kulikov G. T. Some questions of regulation of wages in the conditions of modern financial and economic crisis // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

On the basis of generalisation of the published scientific-theoretical researches and the analysis of existing practical techniques the features of the state and contractual regulation of wages in the conditions of world financial and economic crisis are considered. The necessity of perfection of regulation of a payment for interrelation with other social and economic processes is proved. Some questions of regulation of wages in the conditions of modern financial and economic crisis is important investigation.

Laptev B. I., Korsakov D. A. Enterprise control system as a strategic component of management of the personnel // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The question of the enterprise's management system is considered, as to the instrument of effective activity of company, its stability, growth of competitiveness and integration to the world high-competition environment is defined. Investigational going near determination of the «management system», its characteristic signs and constituents, formulated by scientists and specialists in the sphere of management of organizations are investigated. The Organized analysis of the element of the managerial system in different sources used as level of the influence upon the process of management.

Makogon U. V. External economic relations of Ukraine in the conditions of crisis // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

In article research on a problem of definition of a place of Ukraine in мирохозяйственной to system is conducted and the expediency of participation of Ukraine in occurring world economic processes in the conditions of an economic crisis is proved. The analysis of a condition of external economic relations of Ukraine and a condition of the Ukrainian industry in the conditions of the developed world crisis is carried out and directions of the program of an exit from it both at nation-wide level, and at level of the separate enterprises of metallurgical and machine-building branches are defined.

Mironenko E. V., Kazakova T. V., Kolesnik V. F. Modeling of management of tool support in the environment of technological process // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

Management of tool support in the environment of technological process is directed on highest efficiency and achievement of the purposes of manufacture. The model of the management of tool support in the environment of technological process for conditions of heavy mechanical engineering and model of a choice and designing of the modular

tool within the limits of this system is made. The structured model of the shaping the technological system for conditions of heavy machine building, digraph of modeling of management of the systems of the instrumental provision, as well as the block of diagram of the element of the technological system in ambience of the system of the instrumental provision is offered.

Mishura V. B. The particularities of the institutional ambiances households' in transformational economy of Ukraine // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The particularities of the operation households' in transformational economy are considered, the changes in the institutional sphere when turning from command-administrative to market economies is explored the conceptual positions for stimulations of the organized savings households' are designed. Analyzed efficiency of the government regulation of the savings households' and the row action on its improvement are offered. Motivated essence of the transformational economy inversional kind is defined and reasons of the changes to behaviour домохозяйств and in their ambience are realized.

Muromets N. E. The management by labour streams of mykro- are developed, meta-, mezzo- and megalevels // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The necessity of introduction of new principles of management by labour streams in accordance with the level of hierarchy of the logistic systems is grounded in the article. Within the framework of which the difficult stream processes of mykro-, meta-, mezzo- flow and megaurovnyare designed. The classification signs of labour streams are developed in work, as making stream processes flowing in a spatio-temporal execution directed on development and transition to a high-quality new state of logistic stream and business entities sequence are developed.

Ostafiychuk A. V. Calculation of stability of system «stimulation-subculture-manufactures» // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The concept of subculture of the personnel of industrial division of the enterprise and influence on it with changes in system of motivation of work of workers is considered. The technique of definition of stability of system is considered «Stimulation-subculture-manufacture» by criterion Gyrvic. It is constructed godograph of Mihailov for the given system. Recommendations on increase of a level of unity of subcultures of the personnel of industrial divisions of the machine-building enterprises are given.

Polovian A.V. Features of formation of regional strategy of a sustainable development // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

In article is resulted determination of regional strategy of sustainable development. The features of basic conceptions are analysed and the stages of development process of regional strategy of sustainable development are definite. The features of conception of a «zero growth», «optimum allocation of resources», «management development» and «integration of economic-social and ecological policy» are analysed. The dignities and failings have the resulted conceptions, that allows to draw a conclusion about expedience of their combining.

Poluyanov V. P. Management of the cost price of production on the basis of a method of the planned charges // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The modern techniques of the analysis of industrial expenses of the industrial enterprise are analysed. The features of application of a method of the planned charges for management of the cost price of production are opened. The algorithm of application of a method in conditions of the industrial enterprise is offered. The criterion of definition of a level of scheduled expenses, methods of statistical forecasting of a scheduled level of expenses, and also methods and algorithm of monitoring of an actual level and managements by exception is offered.

Prokopenko R. V. A modeling of bank institutions in system of accompaniment of budgetary process // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

In the article the model of bank institutions is developed as financial mediators in the system of accompaniment of budgetary process allows to estimate moving of capital of between economic subjects, size of credit base and degree of satisfaction of enterprises in a loan capital. Realization of this model in the environment of imitation modeling will enable to estimate influence of regulators of taxes on the economic environment of area.

Raevneva E. V., Berest M. N. The Methodical bases of the shaping the balanced system of the factors of the industrial enterprise // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The methods of the shaping the hierarchical system integer sanitation of the enterprise, which can be the base of the building of the strategic cards in process of the introducing the balanced system of the factors on industrial enterprise. The Considered contents main stage methods, is determined outline ensemble explicated integer sanitation. Base strategic card and formed hierarchical system integer sanitation for strategy of the recovering the efficient operating the enterprise are presented.

Raevneva E. V., Gorokhova O. I. Logistic approach in a management a industrial enterprise // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

In article the basic stages of evolution of concept logistics are considered and basic concepts and scientific works in the field are presented. Management потоковими processes, their transformation and integration are a new form of government at the modern industrial enterprise, surpassing traditional, both on level of creative potential, and on degree of efficiency of end results of administrative activity. The resulted maintenance of logistical concepts allows to define directions of the further researches in the given sphere.

Raiko D. V. Methodical approach to the estimation of the competitive capacity of enterprise // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

A methodical approach has been suggested to the estimation of the competitive capacity of the enterprise has been developed here. It includes the method of the integral evaluation of the external environment components made by an expert survey as well as the method of defining the components of the inward environment. In general the competitive capacity of the enterprise can be defined as a result of the multiplication of all integral indices by the corresponding importance coefficients.

Rekova N. Y. Influence of market conditions on economic behaviour of subjects of economic relations // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

Components of market conditions which display coincidence of circumstances from which are considered depends and for which account the success of economic activities of subjects of market relations is defined. It is proved that uncertainty of market conditions causes changes in behaviour of the industrial enterprises which not to consider as the basic economy elements, and itself economic interest of subjects of economic relations causes requirement of formation of rational principles of economic behaviour. Thus criterion of rational behaviour principles of satisfaction of economic activities of the enterprise in certain economic system as a market.

Reshmidilova S. I. The Methodological aspects of evaluation of quality of work // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The problem of a quantitative estimation of quality of the performed work is considered and necessity of improvement of methodology of estimation in the field is proved. The way of an estimation of quality of work by means of a method of expert estimations, main a component and a graphic method is offered. The methodological positions of kvalimetrichnoy estimations of quality of work which are represented by scientific interest and as the tool for the decision of the difficult not formalized problems of quality management of workare considered.

Rostovskaya A. V. Essence and place of expenses management on the engineering enterprise management system // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

Essence of expenses management process in dynamical development economic conditions is exposed. Specific of expenses management on the engineering enterprise of Ukraine is revealed. Necessity of correct choice technique of expenses management in depends of its effect for short-term, middle-term and long-term perspective correspondently is based. Peculiarities process of expenses management in modern economic conditions is considered.

Rumiantsev A. A. Structurally-substratum optimization of management // Herald of DSEA. – 2009. – № 3 (17).

It is examined problems of design of different aspects of origin and overcoming of financial-economic crises and structural optimization of strategic plans of government. A computer simulation model is offered for description of methods of decision of the indicatedproblems. The author has developed the conception of building the systems which reach system effect. It is done by means of revealing the substrat in a given class of objects, and the subsequent constructing of generalized algorithms, which take into account the common, and concrete algorithms, which take into account the specific.

Russiyan E. A. The mechanism of dynamic management of the working personnel of the industrial enterprise // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The necessity of new approaches of working personnel management development is proved. The definitions of dynamic management of the personnel and mechanism of dynamic management of the personnel of the enterprise are submitted. The mechanism of dynamic management of the working personnel of the industrial enterprise is developed, the processes and stages of its realization are described. The realization of the offered mechanism will allow to lower risks of default of the plans of manufacture, to improve a social - psychological climate in collective, more full to use abilities of the workers, flexibly and operatively to react to changes of the various external and internal factors.

Ryzhikov V. S., Chernyshova N. V., Grybkova S. N. Motivational mechanisms are in the bonuses system of some categories of civil servants // Herald of DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The analysis of labour productivity of civil servants of the state exchequer is carried out. Features of their motivation mechanisms are considered. The algorithm of distribution of bonus fund, and also calculation of the sum of the award for additional loading taking into account individual factor is offered. The given system considers features of work of exchequer, allows to use rationally the budgetary funds directed on a payment of worker and serves as additional economic stimulus in labour activity.

Saveljeva V. S., Burjak Y. V. To the question on formation of a reserve of administrative shots // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

Essence of work with skilled reserve is considered, generals and principles of selection of candidates in reserve are exposed, planning of career of manager on the example of forming of reserve of administrative positions of industrial enterprise is considered. The Certain main of the problem of the planning, which consist in conservation and development of the trained potential and provision to necessary continuity in decision of the problems of social-economic reforms. The actions providing aquisition by specialist necessary theoretical and practical knowledges, more deep mastering to its skill ling ahead activityare offered.

Semenchenko A. V. Principles of labor processes management at industrial enterprises // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The analysis of principles of labor processes management from the point of view of foreign and Ukrainian scientists has been carried out. The complex system of principles of labor processes management at industrial enterprises has been offered in the context of the problem of production process rationalization and labor efficiency increase at the enterprise. It is proved that account and use these principle when governing labor process will allow to reduce the expenseses of the labour and raise efficiency a production. Using in practical person of the position these principle, its possible to connect the main factors of the process of the labour and rationally organize any labor process.

Sorokina I. A., Kadykova I. M. The quantitative indentification of the rate of management decentralization depending on the value of instability of expenditure from the position of increasing of effectiveness of distributed system activity // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The article is connected with pressing questions of increasing of efficiency of activity of the distributed systems in conditions of risk and uncertainty of the market. The distributed system of diverse functional divisions technologically interconnected among them is considered and wishing to expand volumes of the activity. Following industrial-organizational principles of distribution of financial resources are analyzed: a principle of rigid centralization, a principle of the coordinated management, a principle of the open management. The conceptually-analytical model of a quantitative estimation of efficiency of application of the centralized or decentralized resource management of the distributed systems in conditions of a various degree of instability of external factors of manufacture is offered.

Tel'nov A. S. Kognitivnaya strukturizaciya of quality of labour // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The influence of the intellectual funds of specialist are determined on factors quality labour by using the method of kognitivnaya strukturizaciya. The role of intellectual capital is grounded in forming of quality of labour. It is proved that shaping the intellectual capital renders the assistance to change motive labor behaviour in condition of the provision high quality work. Results are expounded designs by kognitivizacii, which represent the dependence of production of high-quality goods of enterprise volumes on the amount of the attracted labour potential with a high intellectual capital. The practical value of the developed model consists of possibility of prognostication of dynamics of influence of intellectual funds of an enterprise on the quality of products.

Tkach V. N., Ramazanov S. K., Istomin L. F. The institute of higher grant distribution optimization model // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The need to adapting the high educational institutions to modern requirements market work and systems of the formation as a wholeis motivated. The existing systems of the distribution of grant fund of the high educational institutions defined. There is an economic-mathematical optimization of institute of higher grant distribution model offered, as an instrument of education quality increase. Efficiency of the built model is defined. The offered model allows to conduct adapting the system of finance subsystem of the high educational institutions to influenceof external and internal factors.

Tkach V. S. Analysis of forming the administrative potential as a factor of increasing the competitiveness of an industrial enterprise // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The possibility of increasing to competitiveness industrial enterprise by means of efficient shaping, use and developments of the management potentialis investigated. The analysis of process of forming the administrative potential and conditions of the use the methods of personnel management on industrial enterprisear conducted. The

central place in shaping the management potential occupies selection managing personnel is proved. The major sources of supplying of the necessities in administrative personal are given. The efficiency of methods in selection of the top-managers is determined. The certain directions of the further studies are defined.

Turlakova S. S. Integration of the situations and mechanism of management development in control system by an industrial enterprise // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

Procedures of integration of the situations and mechanism of management development in the existent organizational structure of enterprise are offered. The procedures allow to optimize co-operation of the proper a mechanism informative streams and set the optimum load of personnel of enterprise depending on the volume of the decided tasks and executable functions. Perspective directions of research are certain.

Usova A. V. Concept basics of the process for achievement competence advantages by an industrial enterprise // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

Questions of formation of conceptual framework of the process of consummation of competitive advantages at production enterprise based on using benchmarking and outsourcing methods are carried over for consideration. Growing role of this question in the contemporary context of economic development of Ukraine is identified. Basic kinds and tools of benchmarking and outsourcing are indicated. Methods as specified let domestic enterprises form new competitive advantages to support competitiveness of their own at domestic and overseas market.

Tsopa N. V. Features of design of estimation of dynamics of functioning of industrial enterprises // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

In the article dependence of indexes of estimation of dynamics of funktsionirovaniya enterprise is argued on his aims and aims of his spheres of activity. Dekompozitsiya of indexes of functioning of enterprise is offered depending on the level of management and sphere of activity. Pulled out system requirement of indexes of estimation of dynamics of funktsioni-rovaniya industrial enterprises, which consist in the observance of principles of dos-tatochnosti, independence, informative unoverload.

Chankina I. V. Revealing of nonlinearity of development of areas of economy of Ukraine // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The complex of models which allows to estimate influences of development of industries of Ukraine on nonlinearity of development of a national economy as a whole has been offered. The analysis of a particle of the total added cost made by industries has shown that the most powerful contribution to country gross national product is brought by a manufacturing industry, namely, metallurgy and processing of metals, the food-processing industry, mechanical engineering, manufacture of coke and oil refining products. The analysis carried out in the work has confirmed nonlinear character of development as national economies, and its separate branches.

Chasovskiy S. A. The significance of the international activities of regions in the global division of labour // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The preconditions of effective participation of regional economy in a world division of labour and forms of the international economic activities of regions are considered. It is noted that the important component of the international economic activities of regions is development of multilateral forms of the international cooperation of frontier regions of neighbouring countries. The activity of special economic zones in Ukraine is analysed. The main factor of the development to foreign economic activity of the region is a shaping the export potential. The important component of international economic activity of the region is a development of the many-sided forms of economic cooperation of border regions of the nearby countries.

Sharipova O. S., Alekseev A. S., Koval I. V. Accumulation of investment resources in huge integrated enterprise structures // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The problems of accumulation of investment resources in huge integrated enterprise structures (HIES) are considered in the article. Certain particularities of the operation large integrated business structure. Suggestions of creation of the special common investment fund are given there. Also the author proposed the mechanism of separation of investment resources in HIES. The certain need of the introducing the mechanism of the distribution investment resource, based on ranking of the programs and building of a queue on their realization. The need of the ranking on additional criteria coming from their value for integrated system: its competitiveness, stability of the operation, efficiency of the functioning.

Sharko E. R. Definition of essence and requirements to construction of system of operational management according to enterprise characteristics // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The determination of the essence and requirements to building of the system of operating management in accordance with feature of the enterprise is noted. The Organized analysis of the notional device of operating management. The y are brought main stages to evolutions of operating management. The certain ways, capable to influence the

mechanism of management enterprise upon functioning (working). It is proved that effectiveness of operating management depends on the reached balance of the possibilities of the system of operating management and features of the production process of the reception of the ready product.

Shashko V. A. To the question of quality management of work of the personnel of the motor transportation enterprises // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The problem of the use of human resource in decision of the problems on shaping efficient motivation mechanism, capable to act upon key features of the modern workmanis investigated. The problem of quality management of work of the personnel of the motor transportation enterprise is investigated. Features of changes of elements of model of quality of a labour under the influence of changes in the maintenance of work, increase in level of its technical armament, perfection of vocational structure of shots, occurrences of progressive forms of the organisation of work are considered.

Shvets I. B., Zakharova O. V. Development of the theory of investment in the personnel // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The need of the ensuring the enterprise of high-quality approximate personnel for the reason achievements rack competitive advantage is noted. Preconditions of occurrence of the theory of investment in the human capital to an economic science are proved. The essence of a category of investments into the personnel is defined. Basic distinctive features between categories «expenses on personnel» and «investments in personnel» are investigated. It is determined that investment in the development of the personnel is a most quick way of increasing to productivity of the labour, increase to profitability and enterprises.

Shevchenko E. A. Householding in system of varied institutes // Herald of the DSEA. – 2009. – № 3 (17).

The views of foreign and domestic scientific concerning treatment of essence of concept «householding» are considered. The existing classifications of householding are generalised. The essence and role of sector of home economy as making economic system is characterised. The basic parameters which characterise the tendencies of development of sector householding are analyzed. The estimation of institutional of maintenance of development of sector of economy in conditions of the development of new economy is given and the offers on its improvement are brought in.

АВТОРЫ

АВТОРИ

AUTORS

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Аксёнова И. В.	канд. экон. наук, доц. ХНЭУ
Алексеев А. С.	аспирант ВНУ им. В. Даля
Антипова С. П.	канд. экон. наук, доц. кафедры ЭП ДГМА
Аронова В. В.	ассистент ВНУ им. В. Даля
Артюхина М. В.	аспирант СГПУ
Белоброва И. Ю.	канд. экон. наук, доц. ДонНТУ
Белоусова И. А.	канд. экон. наук, доц., народный депутат ВРУ
Берест М. Н.	ст. преп. ХНЭУ
Билязе А. С.	ведущий экономист ЗАО «Юпрас Капитал»
Брюховецкая Н. Е.	д-р экон. наук, проф. ДонУЭП
Булеев И. П.	д-р экон. наук, проф. ИЭП НАНУ
Бурлуцкая С. В.	канд. экон. наук, доц. кафедры «Финансы» ДГМА
Бурлуцкий С. В.	канд. экон. наук, доц. кафедры ЭТ ДГМА
Буряк Ю. В.	студент ДГМА
Вишневский Д. С.	главный бухгалтер ТПП
Галушко Е. С.	канд. экон. наук, доц. СевНТУ
Галушко С. А.	соискатель СевНТУ
Гитис Т. П.	ассистент кафедры ЭП ДГМА
Горохова О. И.	преп. ХНЭУ
Грибкова С. Н.	канд. техн. наук, доц. кафедры ЭП ДГМА
Гринев А. В.	д-р экон. наук, проф. ХНАДУ
Гриневич Л. В.	канд. экон. наук, доц. ХНЭУ
Дворжак В. В.	канд. техн. наук, ст. преп. кафедры «Менеджмент» ДГМА
Дибнис Г. И.	канд. экон. наук, доц. ВНУ им. В. Даля
Добыкина Е. К.	канд. техн. наук, доц. кафедры ЭП ДГМА
Доронина О. А.	канд. экон. наук, доц. ДонНУ

Драчук Ю. З.	канд. екон. наук, ст. науч. сотрудник ИЭП НАНУ
Дьяченко Ю. Ю.	канд. техн. наук, доц. ВНУ им. В. Даля
Загорельская Т. Ю.	ст. преп. ПГАСА
Захарова О. В.	канд. екон. наук, доц., докторант ДонНТУ
Зирко Е. В.	преп. ХНЭУ
Истомин Л. Ф.	канд. техн. наук, доц. ВНУ им. В. Даля
Кабанов А. И.	д-р екон. наук, зав. отд. ИЭП НАНУ
Кадыкова И. Н.	канд. екон. наук, доц. НАУ им. Н. Е. Жуковского «ХАИ»
Казакова Т. В.	канд. техн. наук, доц. кафедры МСИ ДГМА
Калиниченко М. П.	канд. екон. наук, доц. ДонНУ
Кантаева О. В.	канд. екон. наук, доц. СевНТУ
Ковалев В. Н.	д-р екон. наук, проф. УИПА
Ковалевская О. С.	аспирант ДГМА
Коваленко Г. А.	канд. екон. наук, доц. кафедры «Менеджмент» ДГМА
Коваленко В. Е.	специалист ФССБ
Коваль И. В.	инженер ВНУ им. В. Даля
Колесник В. Ф.	зам. гл. инженера ЗАО «НКМЗ»
Колесов С. В.	ассистент кафедры «Учет и Аудит» ДГМА
Компаниец О. А.	студент ДГМА
Корсаков Д. А.	аспирант ХНЭУ
Кратт О. А.	д-р екон. наук, проф. ДонНТУ
Куликов Г. Т.	д-р екон. наук, ст. науч. сотрудник ИЭП НАНУ
Лаптев В. И.	преп. ХНЭУ
Латышева Е. В.	аспирант ДГМА
Макогон Ю. В.	д-р екон. наук, проф. зав. кафедрой ДонНУ
Мироненко Е. В.	д-р техн. наук, проф. кафедры «Менеджмент» ДГМА
Мишура В. Б.	канд. екон. наук, ст. преп. кафедры ЭТ ДГМА
Муромец Н. Е.	канд. екон. наук, доц. ДонНУ
Остафийчук А. В.	ассистент кафедры «Менеджмент» ДГМА
Половян А. В.	канд. екон. наук, научн. сотрудник ИЭП НАНУ
Полуянов В. П.	д-р екон. наук, проф. АДИ ДонНТУ
Прокопенко Р. В.	канд. екон. наук, ст. науч. сотрудник ИЭП НАНУ

Раевнева Е. В.	д-р экон. наук, доц. ХНЭУ
Райко Д. В.	канд. экон. наук, доц. НТУ «ХПИ»
Рамазанов С. К.	д-р техн. наук, проф. ВНУ им. В. Даля
Рекова Н. Ю.	канд. экон. наук, доц. кафедры «Менеджмент» ДГМА
Решмидилова С. Л.	канд. техн. наук, доц. ХНУ
Ростовская А. В.	аспирант ДГМА
Румянцев А. А.	д-р техн. наук, проф. КЭГИ
Руссиян Е. А.	аспирант ИЭП НАНУ
Рыжиков В. С.	канд. техн. наук, доц., зав. кафедрой ЭП ДГМА
Савельева В. С.	канд. психол. наук, доц. кафедры «Менеджмент» ДГМА
Семенченко А. В.	аспирант ХНЭУ
Солодовник О. А.	канд. экон. наук, доц. ХНАДУ
Сорокина И. А.	канд. техн. наук, доц. НАУ им. Н. Е. Жуковского «ХАИ»
Стариченко Л. Л.	канд. экон. наук, ст. науч. сотрудник ИЭП НАНУ
Тельнов А. С.	канд. техн. наук, доц. ХНУ
Ткач В. Н.	аспирант ВНУ им. В. Даля
Ткач В. С.	аспирант ВНУ им. В. Даля
Турлакова С. С.	ассистент кафедры ИСПР ДГМА
Усова А. В.	ассистент АДИ ДонНТУ
Цопа Н. В.	канд. экон. наук, доц. НАПКС
Чанкина И. В.	аспирант ХНЭУ
Часовский С. А.	ст. преп. ВНУ им. В. Даля
Чернышова Н. В.	канд. техн. наук, доц. кафедры ЭП ДГМА
Шаповалова В. А.	преп. ХНЭУ
Шарипова О. С.	канд. экон. наук, доц. ВНУ им. В. Даля
Шарко Е. Р.	соискатель ВНУ им. В. Даля
Шашко В. А.	ст. преп. кафедры «Менеджмент» ДГМА
Швец И. Б.	д-р экон. наук, проф. ДонНТУ
Шевченко Е. А.	канд. экон. наук, ассистент кафедры ЭТ ДГМА
Шевченко Е. Н.	ассистент УИПА
Ященко Ю. Ю.	студент ДГМА

СОКРАЩЕНИЯ СКОРОЧЕННЯ REDUCTIONS

АДИ ДонНТУ	Автомобильно-дорожный институт Донецкого национального технического университета, г. Горловка, www.adi.donntu.edu.ua
ВНУ им. В. Даля	Восточноукраинский национальный университет им В. Даля, г. Луганск, uni@snu.edu.ua
ВРУ	Верховная Рада Украины
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
ДонУЭП	Донецкий университет экономики и права, donuep@ukrpost.ua
ЗАО «НКМЗ»	ЗАО «Новокраматорский машиностроительный завод», г. Краматорск, ztm@nkmz.donetsk.ua
ЗАО «Юпрас Капитал»	ЗАО «Юпрас Капитал», г. Донецк, gravey84@rambler.ru
ИЭиП НАНУ	Институт экономики и прогнозирования НАНУ, г. Киев, gvm@ief.org.ua , skr@ief.org.ua
ИЭП НАНУ	Институт экономики промышленности НАНУ, г. Донецк, admin@iep.donetsk.ua
КЭГИ	Краматорский экономико-гуманитарный институт, gumancev@ukr.net
НАНУ	Национальная академия наук Украины, prez@nas.gov.ua
НАПКС	Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь, www.ecopro.crimea.ua , kapks@ecopro.crimea.ua
НАУ им. Н. Е. Жуковского «ХАИ»	Национальный аэрокосмический университет им. Н. Е. Жуковского «Харьковский авиационный институт», www.khai.edu , khai@khai.edu
НТУ «ХПИ»	Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», www.kpi.kharkov.ua
ПГАСА	Приднепровская государственная академия строительства и архитектуры, г. Днепропетровск, postmaster@pqasa.dp.ua
СГПУ	Славянский государственный педагогический университет, www.slavdpu.dn.ua , sgpi@slav.dn.ua
СевНТУ	Севастопольский национальный технический университет, galushko@yandex.ru
ТПП УИПА	Торгово-промышленная палата, г. Донецк, glavbuh@dtpp.ua Украинская инженерно-педагогическая академия, г. Артемовск, uipa@artemovsk.dc.ukrtel.net
ФССБ	Фонд социального страхования на случай безработицы
ХНАДУ	Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, www.khadi.kharkov.ua
ХНУ	Хмельницкий национальный университет, www.tup.km.ua
ХНЭУ	Харьковский национальный экономический университет, mail@hneu.edu.ua

ВІСНИК

Донбаської державної машинобудівної академії

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

№ 3 (17) – 2009

ВЕСТНИК

Донбасской государственной машиностроительной академии

СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ

№ 3 (17) – 2009

HERALD

of the Donbass State Engineering Academy

COLLECTION OF SCIENCE PAPERS

№ 3 (17) – 2009

Відповідальний секретар випуску Акімова О. В
Технічне редагування, коректура, розробка оригінал-макету:
Заревчацька Т. В., Ісаншина Г. Ю., Радомська Т. А., Катюха О. Л.

Підписано до друку 29.05.09
Формат 60 × 90 / 8. Папір офсетний.
Умов. друк. арк. 38,83. Обл.-вид. 30,62 арк.
Тираж 100 прим. Замовлення № 66. Ціна вільна.

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.