

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
Кіровоградський національний технічний університет
Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького
Білоруський державний економічний університет
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»
Кіровоградська обласна державна адміністрація

ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ У ХХІ СТОЛІТТІ

*Матеріали Міжнародної науково-практичної
конференції*

21-22 квітня 2011 р.
Кіровоградський національний технічний університет

ЧАСТИНА I

Кіровоград – 2011

УДК 658(075.8)
ББК 65.29я73
Б77

Пріоритети розвитку підприємств у ХХІ столітті // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 21-22 квітня 2011р. – Кіровоградський національний технічний університет. – Кіровоград:, 2011. – Частина I. – с.

Редакційна колегія:

д.е.н., проф. Семикіна М.В., д.е.н., проф. Колот А.М., д.е.н., проф. Каленюк І.С., д.е.н., проф. Грішнова О.А., д.е.н., проф. Петрова І.Л., д.е.н., проф. Романюк М.Д., д.е.н., проф. Костишина Т.А., д.е.н., доц. Гавкалова Н.Л., к.е.н., доц. Пасека С.Р.

У збірнику опубліковано тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Пріоритети розвитку підприємств у ХХІ столітті», яка відбулася у Кіровоградському національному технічному університеті 21-22 квітня 2011 р.

Публікації відображають результати наукових пошуків авторів, присвячених визначенню пріоритетних завдань розвитку підприємств у новому столітті, зокрема, формуванню корпоративної соціальної відповідальності у контексті завдань стійкого розвитку, вдосконаленню стратегічного управління підприємствами, методології оцінювання ефективності їх діяльності, прискоренню інноваційного розвитку, зростанню конкурентоспроможності, запровадженню прогресивних технологій управління персоналом, підвищенню продуктивності праці тощо.

Для викладачів, аспірантів, студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів. Може бути корисним також для підприємців, організаторів бізнесу та менеджерів підприємств.

Рекомендовано до друку Вченою радою Кіровоградського національного технічного університету (протокол № 7 від 28.03.2011 р.)

За достовірність наведених у публікації даних, географічних назв, власних імен, цитат та іншої інформації несуть особисту відповідальність автори тез доповіді.

ЗМІСТ

Секція 1

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА: МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ

Амосов В.В., к.т.н., доц., Кускова А.А., студ. гр. ФК-07-1П ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОСАПНИХ СІВАЛОК НА ЕТАПІ ПРОЕКТУВАННЯ	9
Андрусак В.М., к.е.н., доц., Андрусак Н.О., ст. викл. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА ТА ПЕРЕРОБКИ ОВОЧІВ ВІДКРИТОГО ҐРУНТУ	9
Бережная И. В. д.э.н., проф., Михуринская Е. А. д.э.н., доц. РОЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ СРЕДЫ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА	11
Болтрушевич Г.К., к.э.н., доц., Иванова Т.И., ст. препод. БАНКОВСКИЕ ПРОДУКТЫ И ИХ РОЛЬ В РАЗВИТИИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА	12
Брінцева О.Г., асп. ВПЛИВ СУБ'ЄКТІВ КОНСАЛТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЇЇ ЕФЕКТИВНІСТЬ В УКРАЇНІ	14
Бутко Н.В., асп. ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ПРОДУКТОВИХ ПІДКОМПЛЕКСІВ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСТІ	16
Василенко Л. П., асист. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МАШИНОБУДІВНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ	17
Ветрова А.А., асп. ПРОЦЕССЫ ЭКОЛОГИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	19
Ветрова Н. М., д.т.н., проф. МАРКЕТИНГ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА: ОСОБЕННОСТИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ	21
Гавкалова Н.Л., д.е.н., доц. АНАЛІЗ СТАНУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ	22
Головко В. А., здобувач РОЛЬ ПІДСИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	24
Елецких С.Я., к.э.н., доц. ХАРАКТЕРИСТИКА ТИПОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ	25
Журило І.В., к.е.н., доц., Ситник І.В., асп. ОСОБЛИВОСТІ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА ПРОДУКЦІЮ МАШИНОБУДУВАННЯ	27
Карюк В.І., асп. СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА	28
Кикоть В.И., асп. КОНТРОЛЬ – КАК ОДНА ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИОННО - ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	29
Косенюк Г.В., к.т.н., доц., Федоренко В.С., к.е.н., доц. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ БЕНЧМАРКІНГУ ВІТЧИЗНЯНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ	31
Ліпанова О.В., здобувач ЕВОЛЮЦІЯ ФОРМУВАННЯ СПОЖИВЧОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН	33
Макарова І.О., здобувач КРИТЕРІЇ ФОРМУВАННЯ ЕКОЛОГІЗОВАНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ПРОДОВОЛЬЧОГО РИНКУ В УКРАЇНІ	34
Мехеда Н.Г., к.е.н., доц., Сологуб М.П., ст. викл., Шафранська Т.Ю., ст. викл. АНАЛІЗ І ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА СОНЯШНИКА	36
Оганісян М.О., асп. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО ПЛАНУВАННЯ	38
Орлик В.М., д.іст.н., проф. ОПОДАТКУВАННЯ ЦУКРОВОГО ВИРОБНИЦТВА В УКРАЇНСЬКИХ ГУБЕРНІЯХ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ (ПЕРША ПОЛОВИНА ХІХ СТ.)	39
Орлик С. В., асп. ОПОДАТКУВАННЯ НЕРУХОМОГО МАЙНА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ У РОСІЙСЬКІЙ ІМПЕРІЇ (1863-1912 РР.)	40

Острик В.Ю., асист.	
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ	42
Пасека С.Р., к.е.н., доц.	
СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	44
Півень А.О., асист.	
КРИТЕРІЙ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНИХ СЛУЖБ	45
Полтавець М.М., викл.	
КЛАСИФІКАЦІЯ ЕНЕРГЕТИЧНИХ РЕСУРСІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	47
Рогатенюк Э.В., к.э.н., доц.	
ДЕЛОВАЯ АКТИВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТЬ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	48
Савеленко В.Т., викл. спец. дисциплін	
Савеленко Г.В., асист.	
ОПТИМІЗАЦІЯ РОЗРАХУНКУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА ЗЕРНОВИХ КУЛЬТУР	50
Федосенко Л.В., к.е.н., доц., Марченко Л.Н., к.т.н., доц.	
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ГОМЕЛЬСКОМ РЕГИОНЕ.....	52
Федунець А.Д., к.т.н., доц.	
ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ: СТАНОВЛЕННЯ, СТАН, ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	53
Филер З.Ю., д.т.н., к.ф.-м.н., проф.	
Дреев А.Н., асист.	
ЦИКЛЫ СОЛНЕЧНОЙ АКТИВНОСТИ И ЭКОНОМИКА.....	55
Фурсова Н.А., асист.	
МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ НЕЛІНІЙНИХ GARCH-МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ПРОГНОЗУВАННЯ РИЗИКУ НА ФОНДОВОМУ РИНКУ	59
Чистякова А.В., асп.	
МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТАЛЬНОЮ ВЛАСНІСТЮ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ	60
Шафранська Т.Ю., ст. викл.	
ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	62
Professor Jerzy Weclawski.....	63
THE SIGNIFICANCE OF PRIVATE EQUITY MARKET IN THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE EUROPEAN UNION.....	63

Секція 2

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЧИННИК МОДЕРНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Алексеев Н.А., к.е.н., доц.	
ДИНАМИЧЕСКАЯ ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ПОСТРОЕНИИ МОДЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ	68
Бельтюков С. А., д.е.н., проф., Задорожко Г. І., асп.	
БАЗОВІ ПІДХОДИ ДО ПРОЕКТУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ ПРОВЕДЕННІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО УДОСКОНАЛЕННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ	69
Бойко О.М., к.е.н., с.н.с.	
ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ, ЯК ЧИННИК МОДЕРНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	71
Гонта О.І., д.е.н., проф.	
ТРАНСФОРМАЦІЯ ФУНКЦІЙ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ	73
Гуменюк О.С., асп.	
ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ	74
Думанська В.П., к.е.н.	
ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ	75
Захарова О.В., к.е.н., доц.	
НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОЦЕДУР ПЛАНУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В УМОВАХ ПІДПРИЄМСТВА	77
Зиновьева О.Ю.	
Федосенко Л.В., к.е.н., доц.	
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ – ВЕДУЩАЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНАЯ СИЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	78
Каленюк І.С., д.е.н., проф., Холявко Н.І., асп.	
МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО ЯК ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	79

Камінська І.М., к.е.н., доц. МЕТОДИ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ НА МІКРО- І МАКРОРІВНЯХ.....	81
Караченцева К. О., здобувач ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ.....	82
Корновенко С.В., д.іст.н., проф. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО СИСТЕМУ ЗАХИСТУ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ У СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ.....	84
Корнеєва Т.С., асист. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ОСНОВНОГО КАПІТАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	85
Куценко Н. А., ст. препод. ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ УКРАИНЫ.....	86
Лавриненко Л.М., к.е.н. КРЕАТИВНЕ МИСЛЕННЯ ТА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК СУСПІЛЬСТВА.....	88
Левченко О.М., д.е.н., доц. ТРАНСФЕР ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИХ ЗНАНЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПОТРЕБ ІННОВАЦІЙНО АКТИВНИХ ПІДПРИЄМСТВ	89
Луговська А.В., ст. викл. ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ – ЗАПОРУКА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ПІДПРИЄМСТВ	90
Петрова І.Л., д.е.н., проф. КАДРОВА СКЛАДОВА СТРАТЕГІЙ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ	92
Рябоволик Т.Ф., асп. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В РЕГІОНІ	93
Саліхова О.Б., к.е.н. ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНІ ТОВАРИ ВИРОБНИЧОГО ПРИЗНАЧЕННЯ: КОМБІНУВАННЯ ПОНЯТЬ ТА КЛАСИФІКАЦІЙ.....	95
Сисоліна Н.П., к.е.н. ОЦІНКА МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В МЕЖАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ.....	97
Хачатурян О.С., асист. КЛАСТЕРНІ ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ОСНОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНІВ.....	98
Черкасова І.В., асп. ЗАВДАННЯ ВІДТВОРЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ	99
Шкіль О.М., здобувач СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ІНФРАСТРУКТУРИ КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА В УКРАЇНІ	100
Шумська Г. М., здобувач ПРОБЛЕМИ ЕНЕРГОЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ В ЕКОНОМІЦІ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ.....	101

Секція 3

СУЧАСНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Бунчук Н.А., асп. ОРГАНИЗАЦИЯ МНОГОУРОВНЕВОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ	103
Вдовиченко Л.В., ст. викл. УПРАВЛІННЯ РИНКОВОЮ ВАРТІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	104
Гаврилова Н.В., к.е.н. МЕТОДИ ПОПЕРЕДЖУВАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИМИ РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВА.....	105
Додонова М.В., к.е.н., доц. КОНТРОЛЛІНГ ЗАТРАТ НА КАЧЕСТВО СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ	106
Жеребченко Т.І., асп. ВПЛИВ ЯКОСТІ ШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ НА КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ	108
Жукова В.О., асист. ВИЩА ОСВІТА ЯК ЧИНІК ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	109
Калина А.В., к.е.н., доц. МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ РОЛЬ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	110

Коваленко Є. Я., асп. ФОРМУВАННЯ РАЦІОНАЛЬНОЇ КОНЦЕНТРАЦІЇ ЗЕРНОВИРОБНИЦТВА – СУЧАСНИЙ НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	111
Коваленко С.В., асп. ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ, ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ	113
Комарова О.А., д.е.н., проф. ОСВІТНІЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	114
Костишина Т.А., д.е.н., доц. ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	115
Крячко В.Г., к.е.н., доц. ПРОБЛЕМИ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	117
Мареха І.С., асп. ІНВЕСТИЦІЙНІ ПРІОРИТЕТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ АГРОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	118
Пасека А.С., асп. МАРКЕТИНГ ТЕРИТОРІЙ, ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ	120
Рапіцький Т.І., асп. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	121
Романюк Л.М., к.е.н., доц. ФАКТОРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ	122
Романюк М.Д., д.е.н., проф. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	123
Стародубцев В.В., к.е.н., доц., Колос Ю.Ю., асп. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ	125
Сырцев А.Н., Пшеничникова У.А. АТТЕСТАЦІЯ КАДРОВ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	127
Уманська В.Г., к.е.н., Смаглій Г.Г., ст. викл. ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	130
Харченко І.В., к.е.н., доц. ЩОДО ПИТАННЯ МОДЕЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ	132
Чумаченко О. С., к.т.н., доц. КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ТЕХНОЛОГІЙ ЕЛЕКТРОРОЗРЯДНОЇ ОБРОБКИ МЕТАЛУ	134
Чуркин А.В., к.ю.н. ОРГАНИЗОВАННЫЙ РЫНОК ЦЕННЫХ БУМАГ КАК ЭЛЕМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ	136
Штутман П.Л., голова Наглядових Рад ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КАДРІВ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА	137

Секція 4 ПРОГРЕСИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Бевз З.В., здобувач ГАРМОНІЗАЦІЯ ЯК ДОКТРИНА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ	139
Верна В.В., асп. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВИНОГРАДАРСКО-ВИНОДЕЛЬЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ	140
Глух В. М., к.е.н., доц. САМООЦІНКА ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА ЩОДО ПРОЯВУ ІНІЦІАТИВИ	142
Гулько В.І., асп. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СТИМУЛІВ ДО ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ	144
Гуцалюк О.М., асп. ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ	145
Дроздова Л.М. ПОПИТ ТА ПРОПОЗИЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ	147

Збаржевецька Л.Д., к.е.н. НЕВИКОРИСТАНІ ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	148
Іщенко Н.А., к.е.н., доц. ІНТЕГРАЛЬНА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ	150
Коваленко Н.С., асп. КАДРОВІ ПРОБЛЕМИ ПІДПРИЄМСТВ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ РЕАЛІЙ СЕГМЕНТОВАНОГО РИНКУ ПРАЦІ	151
Колос Ю.Ю., асп. ЩОДО СТАНУ ДОСЛІДЖЕНЬ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ	153
Колот А.М., д.е.н., проф. СОЦІАЛІЗАЦІЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ: МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ	154
Красномовець В.А., викл. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ	156
Крисько А.В., асп. ПРИЧИНИ ТА МЕТОДИ ЗАПОБІГАННЯ ЗВІЛЬНЕНЬ ЦІННИХ СПЕЦІАЛІСТІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ	158
Куліш Н.В., викл. ЗАЙНЯТИСТЬ МОЛОДІ – ОБ’ЄКТ ПОСТІЙНОЇ УВАГИ З БОКУ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ВСТАНОВЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА	159
Лещенко М.М., асп. УПРАВЛІНСЬКА СТРУКТУРА МІЖНАРОДНОГО ХОЛДИНГУ	161
Макоцьоба М.В., асп. НОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗРАХУНКУ ІНДЕКСУ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ	162
Маркова Н. С., к.е.н., доц. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ	164
Матієнко С.С., викл., здобувач ІННОВАЦІЙНА ПРАЦЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	165
Мезенцева О.М., викл. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВЛІ	167
Монастирська Г.В, наук. співр. СОЦІАЛЬНИЙ ТА КОМПЕНСАЦІЙНИЙ ПАКЕТИ ЯК ІНСТРУМЕНТИ КОМПЛЕКСНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	169
Нісфоян С.С., асист. ВИТРАТИ НА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	170
Орлова А.А., асп. НАПРЯМКИ ПОДОЛАННЯ КАДРОВОЇ КРИЗИ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	171
Пустовіт М.В., асп. ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ МОДЕРНІЗАЦІЇ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КІРОВОГРАДСЬКОГО РЕГІОНУ	173
Соболев В. Г., асп. ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ЯК КАТЕГОРІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ	174
Сочинська - Сибірцева І.М., к.е.н., доц. ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОГРЕСИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	175
Тимошек Т.Р., с.н.с. ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ НА РОБОЧУ СИЛУ У РОЗРІЗІ ПРОФЕСІЙ НА ПЕРСПЕКТИВУ	177
Фільштейн Л.М., д.е.н., проф. ФОРМУВАННЯ НОРМ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	178
Цветкова И.И., к.э.н., доц. РАСПОЗНАВАНИЕ РИСКОВАННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕССЕ КАДРОВОГО СКРИНИНГА И FACE CONTROL.....	179
Чаплиціна Ю. С., асп. ЗАГРОЗИ КАДРОВІЙ БЕЗПЕЦІ ПІДПРИЄМСТВА.....	180
Чернушкіна О. О., к.е.н. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СУЧАСНОГО ЕНЕРГЕТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА	182
Iryna Kyzyma, Doctorate student POVERTY AMONG WORKING POPULATION: COMPARATIVE ANALYSIS OF UKRAINE AND EU-27 COUNTRIES	183

Секція 5

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У КОНТЕКСТІ ЗАВДАНЬ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

Андріяко Ю. В., к.е.н., доц., Россоха М. Ю., викл. КОРПОРАТИВНІ ВІДНОСИНИ ТА ЇХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА	185
Балика О.Г., асп. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ІДЕОЛОГІЧНА ОСНОВА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	186
Вербіцька Т.В., асист. ВНУТРІШНЯ СФЕРА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ, ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	187
Грішнова О., д.е.н., проф. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	189
Даневич М.В., асп. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПОБУДОВИ МЕХАНІЗМУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ	190
Кравчук І. І., к.е.н., доц. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В АГРАРНІЙ СФЕРІ	193
Насипайко Д.С., к.е.н., Резніченко О.О., викл. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	194
Ноздрин-Плотницкий М.И., д.э.н. проф. СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ И ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ПРЕДПОСЫЛКИ И КРИТЕРИИ УСТОЙЧИВОГО РОСТА.	196
Сибірцев В.В., к.е.н., доц. АКТИВІЗАЦІЯ КОЛЕКТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ	197
Терон І.В., к.е.н., с.н.с. ОЦІНКА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЯК КРИТЕРІЮ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ ..	198
Шурпа С.Я., асп. РОЗВИТОК МАРКЕТИНГУ З ПОЗИЦІЙ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	200
Dr. Wojciech Misterek MAIN SOURCES OF FINANCING THE EDUCATION OF SPECIALISTS IN POLAND	201

Секція 6

УМОВИ ТА ЧИННИКИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Атаманюк Ю.Ф., асп. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ФІНАНСОВО- ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ	207
Баранов В.В., к.е.н., доц. УЗАГАЛЬНЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ КЕРІВНИКІВ	208
Глевацька Н.М., к.е.н., доц. ЧИННИКИ МОТИВУВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ	209
Лісогор Л.С., д.е.н., с.н.с. ІННОВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	211
Пашкова А.В., ст. викл. ЗНАЧЕНИЕ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОДУКТИВНОСТИ ТРУДА	212
Семикіна М.В., д.е.н., проф. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ	214

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА: МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ

Амосов В.В., к.т.н., доц., Кускова А.А., студ. гр. ФК-07-1П
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОСАПНИХ СІВАЛОК НА ЕТАПІ ПРОЕКТУВАННЯ

Просапні сівалки випускаються багатьма фірмами в Україні (ВАТ «Червона зірка»), Росії (ЗАО "Техника-Сервис"), в країнах далекого зарубіжжя (Gaspardo (Італія), Optima (ФРН), Pneumasem (Франція)).

Якість сівки, яку вони забезпечують, суттєво впливає на трудомісткість догляду за посівами та врожайність і якість продукції. З точки зору споживача, найкращою є сівалка, що у комплексі з іншими машинами для догляду за рослинами та збирання врожаю забезпечує максимальну кількість продукції, яка відповідає вимогам стандартів. Але споживач при виборі техніки обов'язково враховує її ціну та витрати на експлуатацію, а останнім часом – ще й екологічні вимоги. Тому конструктор разом з виробничниками прагне створити машину, яка відповідає всім вимогам споживача і може бути реалізована за максимальною ціною при мінімальній собівартості виготовлення. Вимоги високої якості та низької собівартості, як правило, вступають у протиріччя, подоланням якою займається конструктор.

Головні показники властивості, за якими споживач оцінює продукцію:

- якісні (для просапних сівалок це передусім рівномірність розподілу насіння по довжині рядка та за глибиною);
- технічні (робоча швидкість, продуктивність, кількість культур, які може висівати машина, діапазон норм висіву, агрегування, габаритні розміри, надійність та інші);
- ергономічні (шум, зручність регулювання, заправка насінням, зусилля на важелях, кількість та доступність точок змащування та інші);
- естетичні.

На наш погляд, основними чинниками конкурентоспроможності просапних сівалок, на які можна вплинути на етапі проектування, є наступні:

- висока кваліфікація конструкторів, підтримана відповідним матеріальним стимулюванням;
- науковість продукції, реалізована у оптимальних конструктивних та кінематичних параметрах сівалки;
- використання експериментальної бази (лабораторних стендів та дослідного поля) для відпрацювання конструкції;
- висококваліфіковані співробітники патентної служби, які забезпечать патентну чистоту сівалки;
- використання сучасної комп'ютерної техніки та оснащення її необхідним програмним забезпеченням;
- можливість використання передового обладнання та кваліфікованого персоналу для реалізації конструкторських ідей у виробництво.

Спробуємо проаналізувати, як підвищують конкурентоспроможність просапних сівалок у СКБ ВАТ «Червона зірка».

Провідні конструктори, які генерують основні ідеї по вдосконаленню машин, перебувають у пенсійному або передпенсійному віці. Молоді перспективні конструктори звільняються, як тільки знаходять роботу з вищою зарплатною платою, навіть не за фахом.

Власних науковців у СКБ немає, а більшість зв'язків з вузами та НДІ розірвано через брак коштів.

Експериментальна база є, але використовується вона недостатньо ефективно.

Патентна служба слабка.

Сучасна комп'ютерна техніка та програма забезпечення використовується для прискорення розробки та впровадження у виробництво нових машин.

Останнім часом придбано обладнання для підвищення якості та універсальності механічної обробки, зварювання та фарбування сівалок.

Можна зробити висновок, що керівництво акціонерного товариства звернуло увагу на важливість ролі СКБ у підвищенні конкурентоспроможності просапних сівалок та інших ґрунтообробних і посівних машин, але виділяє ще недостатньо коштів для його розвитку.

Андрусак В.М., к.е.н., доц., Андрусак Н.О., ст. викл.
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА ТА ПЕРЕРОБКИ ОВОЧІВ ВІДКРИТОГО ҐРУНТУ

Підвищення економічної ефективності виробництва та переробки сільськогосподарської продукції є однією з важливих економічних проблем суспільства. Від її вирішення залежить майбутній розвиток сільського

господарства й галузі переробки та подальше забезпечення населення продуктами харчування. Важливі завдання в напрямі підвищення ефективності виробництва й переробки продукції стоять перед галузями економіки, які формують аграрний сектор, у т. ч. й перед овочівництвом.

Сприятливі ґрунтово-кліматичні умови в Україні створюють необхідні передумови та значний економічний потенціал для організації ефективного виробництва овочів відкритого ґрунту. Незважаючи на те, що площі їхніх посівів збільшуються, ефективність розвитку овочівництва залишається на низькому рівні. Фактором, який стримує розвиток галузі та підвищення економічної ефективності, є екстенсивний характер виробництва овочевої продукції. Тому актуальним є вирішення проблеми підвищення економічної ефективності виробництва та переробки овочів відкритого ґрунту.

Вагомий внесок у вивчення теоретико-прикладних аспектів ефективного функціонування виробництва й переробки овочевої продукції та шляхів його підвищення зробили такі відомі вітчизняні вчені, як: В. Андрійчук, О. Бугуцький, В. Бойко, Г. Дмитрійчук, В. Збарський, В. Криворучко, О. Лебединська, В. Рудь, М. Рудий, П. Саблук, К. Олефір, В. Ткачук, І. Червен, А. Шумейко та ін. Проте недостатньо вивченими залишаються напрями підвищення економічної ефективності виробництва та переробки овочів відкритого ґрунту на регіональному рівні. Виникає необхідність глибокого аналізу факторів, які зумовлюють результати діяльності та обґрунтування шляхів підвищення економічної ефективності виробництва та переробки овочевих культур. Необхідність вирішення відмічених питань, їхня складність і актуальність для економіки України зумовило вибір дослідження.

З'ясовано, що об'єктивною умовою збільшення рівня виробництва овочів відкритого ґрунту в регіоні й показників його економічної ефективності є застосування інтенсивних технологій, заснованих на управлінні процесом формування урожаю, які при мінімальних витратах дають максимум прибутку. Доведено, що при використанні інтенсивних технологій важливе місце займає раціональне внесення добрив. Визначено, що внесення добрив в оптимальних дозах забезпечить приріст урожайності помідорів на 11,7–17 т/га, капусти – 10,2–15 т/га, моркви – 7,5–8,9 т/га. Важливе значення в інтенсивних технологіях вирощування овочевих культур має використання високоврожайних районованих сортів. Як свідчать дослідження, урожайність овочів відкритого ґрунту на 60–70 % залежить від сорту. Із метою захисту овочів відкритого ґрунту від шкідників, хвороб і бур'янів на посівах доцільно використовувати інтегровану систему захисту рослин, яка включає комплекс взаємозв'язаних агротехнічних, імунологічних, біологічних, екологічних, хімічних та організаційно-господарських заходів. Визначено, що важливим заходом, який не потребує великих затрат і підвищує урожайність овочевих культур, є дотримання сівозміни.

Для виходу сільськогосподарських підприємств на регіональний ринок та вигідного продажу своєї продукції на ньому виробникам овочів відкритого ґрунту доцільно об'єднатись і утворити кооперативні агроторгові дома. Це дасть можливість створити прозору схему реалізації овочевої продукції, усунути зайві посередницькі ланки, певною мірою захистить виробників від недобросовісної конкуренції та створить умови для вигідного продажу. У Черкасах немає оптового продовольчого ринку, де б сільськогосподарські виробники овочів відкритого ґрунту могли реалізовувати вирощену продукцію. Тому пропонуємо створити такий ринок в місті.

Із метою більш ефективної роботи овочевого підкомплексу в регіоні запропоновано здійснити агропромислову інтеграцію, яка передбачає раціональне використання виробничих ресурсів сільськогосподарських та переробних підприємств. Це дасть змогу певною мірою згладити диспаритет цін на сільськогосподарську та промислову продукцію, збільшити обсяги виробництва й зменшити втрати при транспортуванні сировини. Перспективним засобом вирішення багатьох проблем може бути створення овочевого агротехнопарку в регіоні як однієї з ефективних форм інтеграції (рис. 1).

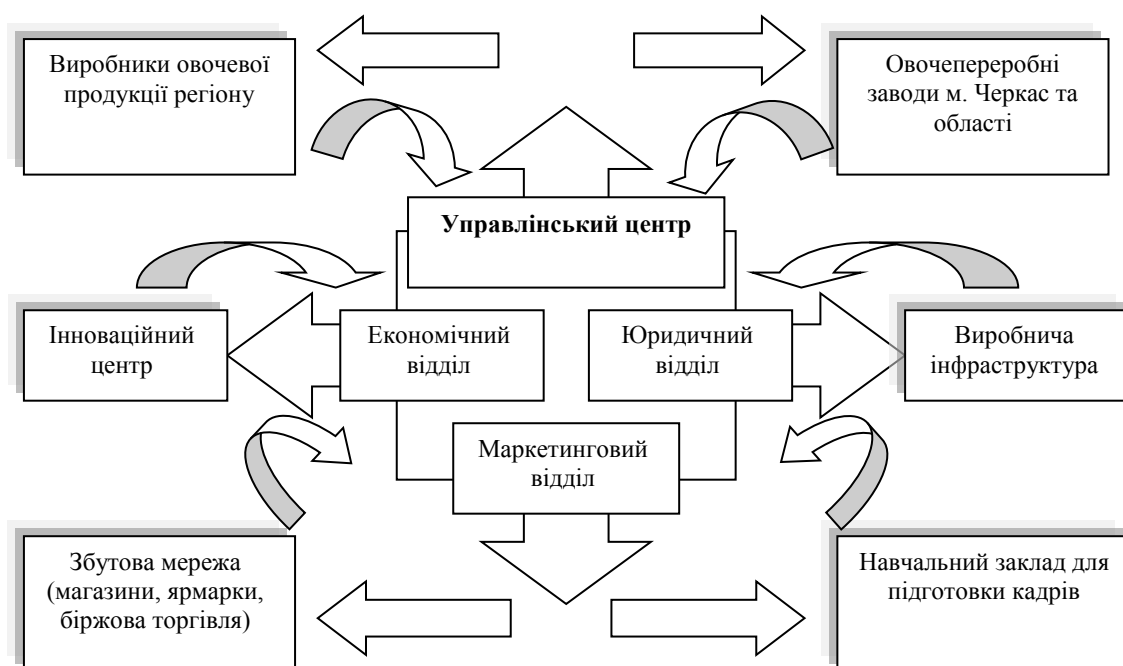


Рис. 1. Організаційна структура овочевого агротехнопарку в Черкаській області

У Черкаській області доцільна інтеграція сільськогосподарських виробників овочів відкритого ґрунту та переробних підприємств навколо СТОВ ім. Шевченка, групи компаній "Верес". Метою діяльності агротехнопарку є збереження й розвиток наявного науково-технічного потенціалу товариства та аграрних виробників регіону, підтримка інноваційної діяльності наукових організацій, виробників овочів відкритого ґрунту й консервних заводів. Агротехнопарк слід створювати на паритетних умовах, і джерелами фінансування його повинні бути внески виробників овочів і переробних підприємств регіону, державні кошти у вигляді грантів або контрактів.

Створення такого диверсифікованого комплексу, до складу якого входять виробничі й переробні овочеві підприємства, широка збутова мережа, дасть можливість підвищити ефективність діяльності усіх його учасників через прискорене впровадження виробничих та організаційних інновацій і зможе сформувати надійну систему фінансово-кредитного та інформаційного забезпечення. Ініціювання та фінансування створення агротехнопарку має покладатися на найбільш зацікавлених учасників цієї структури, зокрема на виробничі та переробні підприємства регіону. Критерієм ефективності агротехнопарку повинно бути підвищення ефективності функціонування його учасників, зростання обсягів виробництва овочевої продукції в регіоні загалом та в розрахунку на душу населення.

Таким чином, удосконалення організаційно-економічного механізму функціонування овочевого підкомплексу в Черкаській області дасть можливість організаційно поєднати технологічно пов'язаних між собою суб'єктів діяльності для виробництва кінцевої овочевої продукції і доведення її до споживача, при досягненні на цій основі високих економічних результатів.

Література

1. Андрусяк Н. О. Шляхи підвищення економічної ефективності виробництва овочів відкритого ґрунту / Н. О. Андрусяк // Науковий вісник Національного аграрного університету / За ред. Д. О. Мельничука. – К., 2007. – № 10. – Ч. 2 – С. 90–93.
2. Мороз В. В. Розвиток ринкової інфраструктури в АПК / В. В. Мороз // Економіка АПК. – 2002. – № 3. – С. 82–85.
3. Рекомендации по внедрению интенсивных технологий при возделывании сельскохозяйственных культур. – М.: ЦНТИИТЭН. – 1986. – С. 3–45.

Бережная И. В. д.э.н., проф., Михуринская Е. А. д.э.н., доц.

Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь, Украина

РОЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ СРЕДЫ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Принимая во внимание роль предпринимательской среды в развитии социально ориентированной экономики региона, которая состоит в создании условий для структурных трансформаций экономического пространства в контексте обеспечения социальных приоритетов общества, актуальными являются исследования, позволяющие выявить региональные особенности организации бизнеса и экономической деятельности, а также определить уровень развития институциональной инфраструктуры, что в целом предопределяет сущностные характеристики и тенденции развития предпринимательской среды региона.

Первоначально сущность предпринимателей как экономической категории определена учеными Жан Батистом Сэем и Йозефом Шумпетером, как «новаторов, управляющих процессом «созидательного разрушения» в условиях капитализма» и «осуществляющих преобразование экономических ресурсов из сферы низкой продуктивности в сферу высокой продуктивности и более высокой доходности» [6, 7]. Однако роль предпринимательской деятельности в системе экономических отношений существенно изменилась вследствие влияния промышленной революции, обусловившей развитие отношений собственности и активизацию форм межрегионального сотрудничества в сфере финансового обращения и торговли.

Это способствовало формированию теоретико-прикладных основ предпринимательства, позволяющих рассматривать его как процессное явление и вид деятельности граждан, направленный на получение прибыли или личного дохода под финансовый, психологический, социальный риск и ответственность предпринимателя, выделяя его функциональное назначение. Так, Х.-Ю. Варнеке характеризует предпринимательство как глобальное процессное явление самоорганизации индивидуумов и предприятий, осуществляемое с целью максимизации возможностей удовлетворения социально-экономических потребностей в условиях неравновесного динамического баланса интересов индивидуумов, организаций и общества [1].

Вместе с тем ученые Г. Стивенсон и П. Друкер отмечают тесную взаимосвязь предпринимательства и инноваций как фактора, детерминирующего его развитие, и как инструмента, использование которого позволяет генерировать благоприятную среду для развития новых форм экономического сотрудничества, совершенствования отношений собственности. В данном случае имеется в виду предпринимательская среда, в которой созданы наиболее благоприятные условия для структурных трансформаций экономического пространства и сбалансированности интересов общества. Поэтому необходимо определить сущностные характеристики предпринимательской среды относительно экономического развития, приоритеты которого сориентированы соответственно целям общества.

Значительный интерес представляют и новаторские подходы к исследованию роли предпринимательской среды в экономическом развитии, концептуальную основу которых составляют теория «внутрифирменного предпринимательства» Г. Пиншо, «виртуального предприятия» Д. Хопланда и теория «фрактальной фабрики»

Х.-Ю. Варнеке [1, 2, 8], позволяющие выделить сущностные характеристики данной дефиниции как процессного явления, элементы которого являются самостоятельными системными образованиями.

В действительности предпринимательская среда региона является открытой системой, постоянно взаимодействующей с подсистемами экономического и территориального пространства, влияние которых определяется факторами макро- и микросреды, что обуславливает предпосылки для формирования и развития ее компонентов и структурных единиц. Так, механизм взаимодействия компонентов или структурных единиц предпринимательской среды региона предопределяется факторами внешней и внутренней среды и характером их взаимосвязи.

При этом ядро предпринимательской среды региона образуют человеческий капитал, инновации, технологии и материально-технические объекты региона, которые, с одной стороны, являются элементами структуры, а другой – условиями, предопределяющими особенности формирования и развитие предпринимательской среды региона.

Следует отметить, что в процессе развития предпринимательской среды генерируется совокупность ее компонентов или структурных единиц, первая группа которых непосредственно воздействует на формирование предпринимательской среды региона, вторая группа сконцентрирована на создании условий для активизации и стимулирования предпринимательской деятельности.

Влияние компонентов первой группы осуществляется посредством совокупности факторов микросреды (потребители, поставщики, конкуренты, посредники) и макросреды (экономические, политические, правовые, демографические, научно-технические, природно-климатические и социально-культурные факторы), предопределяемых региональными особенностями территориальной организации экономической деятельности, структурой природно-ресурсного и экономического потенциала.

Воздействие компонентов второй группы проявляется опосредованно структурных единиц, характеризующих предпринимательскую инфраструктуру региона – рыночные агенты, контактные аудитории, субъекты предпринимательства, профессиональные объединения, финансовые структуры, законодательные органы власти, бизнес-инкубаторы, общественные организации, сфера науки и образования.

Учитывая, что предпринимательская среда региона формируется в условиях трансформации взаимосвязей различных факторов, возможно рассматривать ее как интегрированную открытую систему, обеспечивающую синтез и взаимодействие компонентов или структурных единиц, компенсирующих влияние внешних воздействий.

Основываясь на теории фракталов, Х.-Ю. Варнеке отмечает, что сущностные характеристики предпринимательской среды проявляются посредством автономности ее структурных единиц и оптимального взаимодействия с элементами внешней среды, наличия собственных целей и возможности саморегулирования. Это обеспечивает возможность структурных единиц предпринимательской среды мобильно трансформироваться в новые формы, соответствующие меняющимся экономическим условиям.

При этом главными предпосылками формирования фракталов предпринимательской среды региона являются отсутствие внешнего давления, наличие открытого информационного пространства и интеграция интеллектуального капитала, что позволяет минимизировать противоречия социальных и экономических интересов общества, повысить эффективность использования информационно-коммуникационной системы, а также обеспечить достижение глобальных целей системы. По нашему мнению подход к выявлению сущностных характеристик предпринимательской среды, основанный на теории фракталов, в наибольшей степени отвечает целям социально ориентированной экономики региона, поскольку позволяет рассматривать предпринимательскую среду как совокупность самостоятельных структурных единиц (фракталов), функционирование которых предопределяется внутренними ценностями и особенностями культуры общества.

Литература

1. Ляшенко В. И. Режимы как институты развития предпринимательства: диалектика сочетания стимулов и ограничений / В. И. Ляшенко. – М. : Дело. – 1993. – 192 с.
2. Поланьи К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени / К. Поланьи – СПб. : Алетейя, 2002. – 320 с.
3. Статистичний щорічник Автономної Республіки Крим за 2008р. / Державний комітет статистики України. Головне управління статистики в Автономній Республіці Крим. – Сімферополь, 2009. – 619с.
4. Статистичний щорічник Автономної Республіки Крим. Діяльність малих підприємств Автономної Республіки Крим у 2008р. / Державний комітет статистики України. Головне управління статистики в Автономній Республіці Крим. – Сімферополь, 2009. – 22 с.
5. Статистичний щорічник Автономної Республіки Крим. Регіони АРК у 2008 р. / Державний комітет статистики України. Головне управління статистики в Автономній Республіці Крим. – Сімферополь, 2009. – 355 с.
6. Шлезингер А. М. Циклы американской истории / А. М. Шлезингер – М. : Наука, 1992. – 512 с.
7. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й.А. Шумпетер – М. : ЭКСМО, 2008. – 864 с.
8. Pinchot G. Intrapreneuring / G. Pinchot. – NY : Harper & Row, 1985. – 352 p.

Болтрушевич Г.К., к.э.н., доц., Иванова Т.И., ст. препод.
УО «Гомельский госуниверситет им.Ф. Скорины» г. Гомель, Республика Беларусь

БАНКОВСКИЕ ПРОДУКТЫ И ИХ РОЛЬ В РАЗВИТИИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Одним из важнейших факторов социально-экономического развития Республики Беларусь является развитие предпринимательства и предпринимательской инициативы. Международные аналитики, рассматривая источники возможного роста мировой экономики, утверждают, что природный ресурс составляет

около 13 % в структуре факторов, обеспечивающих рост, финансовый капитал – 17 %, а весь оставшийся потенциал заключен в предпринимательской инициативе, желании и умении рисковать. Особая роль в этой связи принадлежит развитию малого и среднего бизнеса, вклад которого в среднесрочной перспективе в ВВП страны должен достичь 30 %. Решению этой задачи будут способствовать Закон Республики Беларусь «О поддержке малого и среднего предпринимательства» от 01.07.2010 г., принятое в соответствии с Законом Постановление Советов Министров Республики Беларусь от 30.12.2010 г., утвердившее Положения о центрах поддержки предпринимателей; об обществах взаимного кредитования субъектов малого и среднего предпринимательства, а также Директива Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 г. «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь». Эти документы должны способствовать созданию условий не только для развития предпринимательства, но и налаживанию взаимодействия и партнерства государства и бизнеса в целом на основе реализации важнейшего принципа стимулирования деловой активности – развития конкуренции. Государственное регулирование должно быть сохранено только при решении особо важных для государственной политики вопросов, а все остальные будут решаться в условиях развития добросовестной конкуренции субъектов предпринимательской деятельности независимо от форм собственности.

Значительная роль в развитии малого и среднего бизнеса принадлежит не только органам государственного управления, но и различным финансовым институтам, прежде всего, банкам, продукты которых должны быть нацелены на поддержку и развитие малых и средних предприятий. Ведущую позицию в работе с малым бизнесом занимает ОАО БПС-Банк, которым разработана специальная программа и в структуре создано подразделение, специализирующееся на работе с субъектами этого бизнеса. В результате доля малого и среднего бизнеса в корпоративном портфеле банка увеличилась на 7 п.п. и составляет 9,4 %. Доля БПС-Банка в кредитовании малого и среднего бизнеса на рынке страны оценивается в 4 – 5 % и к 2015 г. ее планируется увеличить в 3 раза.

ОАО «БПС-Банк» является первым банком в Республике Беларусь, заключившим соглашение с Евразийским банком развития о предоставлении субъектам малого и среднего предпринимательства кредитов на финансирование инвестиционных проектов. Получателями кредитов могут стать юридические лица со среднесписочной численностью работников за два предшествующих года не более 250 человек и выручкой от реализации (без учета НДС и других налогов из выручки) за предшествующий календарный год до 25,0 млн. долл. США или среднегодовой стоимостью активов за предшествующий календарный год до 50,0 млн. долл. США. Кредиты предоставляются в долларах США для реализации инвестиционных проектов и могут составлять от 100 тыс. долл. США до 10 млн. долл. США.

В зависимости от характера реализуемых субъектами малого и среднего предпринимательства проектов ОАО «БПС-Банк» предлагает различные инструменты для их финансирования: кредиты на пополнение оборотных средств, кредиты на финансирование инвестиционных проектов, финансовая аренда (лизинг), финансирование под уступку денежного требования (факторинг), овердрафтное кредитование. Кредит может предоставляться единовременно, а также в счет открытой кредитной линии (возобновляемой либо невозобновляемой). Предоставление кредитов субъектам малого предпринимательства производится банком с использованием двух технологий: «на общих условиях» и «по упрощенной процедуре».

Процедура «на общих основаниях» предусматривает представление субъектами малого и среднего предпринимательства полного пакета документов, необходимых для осуществления банком комплексного экономического анализа показателей финансово-хозяйственной деятельности субъектов (статистическая и бухгалтерская отчетность со всеми приложениями за два года и на последнюю отчетную дату). В рамках процедуры «на общих основаниях» банк предоставляет кредиты на пополнение оборотных средств, а также кредиты на финансирование инвестиционных проектов. Срок, сумма, валюта и форма обеспечения кредита определяются индивидуально для каждого клиента исходя из его кредитоспособности, качества и достаточности обеспечения, эффективности реализуемого мероприятия.

Юридические лица, осуществляющие свою деятельность менее трех месяцев, могут получить в банке кредит на цели создания оборотных и внеоборотных активов.

Возможность получения субъектами малого и среднего предпринимательства кредита банк рассматривает без учета результатов финансово-хозяйственной деятельности субъектов с момента регистрации. Осуществление оценки платежеспособности таких субъектов производится банком на основании расчета движения денежных средств (по кредиту в текущую деятельность) либо бизнес-плана (по инвестиционному кредиту).

Обеспечением исполнения обязательств по кредиту могут выступать залог ликвидного имущества (за исключением товаров, находящихся в обороте, основных средств, имеющих специальное назначение, имущественных прав), гарантийный депозит денег, поручительство (гарантия) Правительства Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов, банковская гарантия, поручительство платежеспособного юридического лица.

«Упрощенная процедура» предполагает представление субъектами малого и среднего предпринимательства сокращенного пакета документов, а со стороны банка – осуществление оценки кредитоспособности субъекта с использованием ограниченного набора показателей.

Получателями кредита являются субъекты малого бизнеса (индивидуальные предприниматели и юридические лица частной формы собственности с доходом за последний календарный год, не превышающим в эквиваленте 2 млн. долл. США), а также субъекты среднего бизнеса (юридические лица частной формы

собственности с доходом за последний календарный год от 2 до 10 млн. долл. США в эквиваленте).

Базовыми критериями приемлемости субъектов малого и среднего предпринимательства для кредитования «по упрощенной процедуре» являются: непрерывный срок ведения бизнеса не менее трех месяцев; расчетно-кассовое обслуживание в ОАО «БПС-Банк» или переход на расчетно-кассовое обслуживание; положительная кредитная история за последние 12 месяцев; соответствие финансового состояния минимальным требованиям банка.

В рамках «упрощенной процедуры» возможно предоставление кредитов как на пополнение оборотных средств, так и финансирование инвестиционных проектов.

Оценка кредитоспособности субъектов малого и среднего предпринимательства основывается на принципе приемлемости для банка значений отдельных показателей их деятельности.

Перспективным направлением деятельности банка является создание «кредитной фабрики» для малого и среднего бизнеса, что позволит значительно ускорить рассмотрения заявок потенциальных клиентов. Решение о выдаче кредита будет принимать компьютер по результатам анализа данных по строго определенным критериям, что позволит исключить субъективный подход.

Брінцева О.Г., асп.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

ВПЛИВ СУБ'ЄКТІВ КОНСАЛТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЇЇ ЕФЕКТИВНІСТЬ В УКРАЇНІ

Для обґрунтування заходів підвищення ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом, важливим є визначення суб'єктів, що мають вплив на консалтингову діяльність в Україні. Запропоновані В.А. Вербою [1], О.К. Трофімовою [3] та розроблений Асоціацією «Укрконсалтинг» [2] суб'єктні класифікатори консалтингової діяльності не визначають державу як суб'єкта, а також побудовані без урахування ролі суб'єктів в покращенні контролю за якістю надання консалтингових послуг та розробці стандартів якості. Тому доцільно визначити основних суб'єктів, що впливають на консалтингову діяльність (рис. 1):

1) держава

Участь держави в питаннях покращення контролю за якістю надання консалтингових послуг полягає передусім у нормативно-правовому регулюванні окремих аспектів консалтингової діяльності. Перелік видів консалтингових послуг на законодавчому рівні визначений у Класифікації видів економічної діяльності ДК 009:2005. В розділі 2419.2 Класифікатора професій ДК 003:2010 консультантів визначають як «Професіоналів у сфері маркетингу, ефективності підприємництва, фінансової діяльності, раціоналізації виробництва та інтелектуальної власності».

2) міжнародні організації

Розвитку та поширенню стандартів консалтингової діяльності сприяють проекти TASIC, USAID, WorldBank, EBRD, DFID та інших міжнародних організацій.

3) міжнародні асоціації консультантів

До найбільш відомих міжнародних професійних об'єднань консалтингових фірм належать: Європейська федерація асоціацій з економіки та управління (FEACO) та Асоціація менеджмент-консалтингових фірм (АМКФ). Головними завданнями професійних асоціацій консультантів є забезпечення та гарантування високої якості консалтингових послуг і професійної поведінки своїх членів.

4) міжнародні рейтингові агенції

Найбільш ґрунтовні аналітичні роботи з аналізу консалтингового ринку належать фахівцям міжнародних рейтингових агенцій Kennedy Information Group та The Vault Prestige Rankings, які спеціалізуються на виконанні дослідницьких проектів у різних сферах, в тому числі менеджмент-консалтинг.

5) вітчизняні асоціації консультантів

На сьогоднішній день в Україні існує кілька професійних асоціацій консультантів: Всеукраїнська асоціація «Укрконсалтинг»; Українська асоціація менеджмент-консультантів (УАМК); Всеукраїнська асоціація центрів підтримки бізнесу (ВАЦПБ); Асоціація «Всеукраїнське об'єднання Бізнес Інтернет Центрів»; Українська мережа підтримки бізнесу (УМРБ); Українська Консалтингова мережа (УКМ). Діяльність асоціацій консультантів сприяє професіоналізації ринку консалтингових послуг в Україні, а також підвищенню якості цих послуг.

6) міжнародні консалтингові компанії (передусім «велика четвірка»)

Консалтингові компанії, лідерські позиції серед яких займає так звана «велика четвірка» (PriceWaterhouseCoopers, Deloitte, Ernst&Young, KPMG), приймають активну участь в покращенні якості надання консалтингових послуг, розробці стандартів, а також наукових концепцій. Провідними консалтинговими компаніями світу був розроблений портфельний аналіз, аналіз ланцюга створення цінності (вартості), ключові (стрижневі) компетенції, збалансована система показників, управління результативністю, процесне управління, управління знаннями та інші важливі підходи до вирішення проблем підприємств-замовників.

країні. Прикладом цього є розвиток послуг з скорочення персоналу, формування корпоративної культури, підвищення лояльності персоналу до компаній, методів нематеріальної мотивації в умовах економічної кризи 2008-2009 рр.

Участь вітчизняних компаній в асоціаціях консультантів сприяє подальшому розвитку методології консультування, розробці нових видів послуг, покращенню їх якості та подальшому формуванню національного ринку консалтингових послуг.

8) підприємства-замовники консалтингових послуг

Роль підприємств-замовників консалтингових послуг у покращенні контролю за якістю надання консалтингових послуг та розробці стандартів якості полягає передусім в точному визначенні вимог до якості послуг консультантів, які знаходять відображення в технічному завданні. Правильно складене технічне завдання не тільки забезпечує успіх консалтингового проекту, оптимальне використання всіх ресурсів, а й сприяє підвищенню якості надання консалтингових послуг.

Література

1. Верба В.А. Організація консалтингової діяльності. Навч. посібник / В.А. Верба, Т.І. Решетняк. – К.: КНЕУ, 2000. – 228 с.
2. Консалтинг в Україні. – К.: Асоціація «Укрконсалтинг», 1996. – 62 с.
3. Трофімова О.К. Методи забезпечення ефективності консалтингової діяльності на підприємствах промисловості: Дис... канд. екон. наук: 08.07.01 / Національний аерокосмічний ун-т ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний ін-т». – Х., 2002. – 222 с.

Бутко Н.В., асп.

Уманський національний університет садівництва, м. Умань, Україна

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ПРОДУКТОВИХ ПІДКОМПЛЕКСІВ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Регіональні продуктові підкомплекси, являючись структурними складовими національного АПК, своєю стратегічною метою мають забезпечення потреби держави в продовольчих і непродовольчих товарах сільськогосподарського походження. Вони безпосередньо формують можливості вирішення продовольчої проблеми країни, тому на сучасному етапі аналіз стану їх розвитку та функціонування є досить актуальним.

Наукові напрями дослідження механізму формування та розвитку господарських структур регіональних продуктових підкомплексів висвітлені в працях вітчизняних та зарубіжних вчених: М.К. Пархомця, Ю.О. Нестерчук, А.Л. Комишева, Н.Д. Заводчикова, Р.А. Івануха, М.Й. Хорунжого та інших.

Метою статті є наукове обґрунтування сучасного стану розвитку аграрно-продуктових підкомплексів регіону та оцінка ефективності їх функціонування за наявного ресурсного потенціалу в ринкових умовах.

Кожна продуктова вертикаль (продуктовий підкомплекс) являє собою взаємопов'язаний ланцюг певних видів діяльності, які притаманні різним сферам, галузям, підгалузям та технологічно об'єднуються для організації виробничого процесу, починаючи від виробництва спеціалізованих засобів виробництва для даного продукту і закінчуючи реалізацією цього продукту для задоволення потреби в ньому населення [1, с. 16]. Продуктові підкомплекси в складі агропромислового комплексу залежно від свого призначення виконують відповідні функції, внаслідок чого вони являються відносно самостійними структурними утвореннями. Особливий інтерес представляє вивчення економічних змін та закономірностей формування, розвитку та функціонування аграрно-продуктових підкомплексів на регіональному рівні. При цьому під регіоном розуміється відповідна територіальна одиниця дослідження (область країни) з однорідними умовами та характерним розвитком потенціалу ресурсів, виробничої та соціальної інфраструктури тощо. Характерними ознаками адміністративно-економічного регіону можна вважати: наявність територіально-виробничої структури, пов'язаної економічними зв'язками в сукупності всіх населених пунктів адміністративної території (області); існування інтегрованого середовища, яке функціонує переважно за замкнутим виробничим циклом; можливість створення кінцевої продукції на основі ефективного використання потенціалу природних ресурсів відповідного регіону та територіального поділу праці; відносну самостійність господарювання в рамках національної економіки за рахунок забезпечення власним ресурсним потенціалом тощо [2].

В теорії та практиці поділу АПК на регіональні підкомплекси виділяють рослинницько- та тваринницько – промислові підкомплекси [3, с. 188-204], які в свою чергу включають низку продуктових складових. До першого відносимо зернопродуктовий, бурякоцукровий, олійнопродуктовий, плодоовочевий та інші підкомплекси, а другий поділяється на м'ясо та молокопродуктовий.

Первинною ланкою будь-якого продуктового підкомплексу завжди є сільське господарство, кожна галузь якого виробляє певні види однорідної продукції, що задовольняють потреби населення в продуктах харчування, а промисловість – сировиною.

Основою розвитку відповідних регіональних продуктових підкомплексів є ресурсний потенціал окремої території, складовими якого виступають природні (актуальні, передусім, для рослинницько-промислових підкомплексів), трудові, виробничі, матеріально-технічні ресурси, інновації та капітал галузей, які забезпечують вирощування, заготівлю, зберігання, переробку та реалізацію сільгосппродукції, забезпечуючи при цьому необхідний їй обсяг та якість.

Україна має досить сприятливі природно-економічні умови для розвитку аграрного виробництва та значний потенціал ресурсів: великі площі родючих ґрунтів, достатню кількість трудових ресурсів та наявних виробничих потужностей тощо. Досвід вирощування високих і стабільних врожаїв сільськогосподарських

культур, можливості інтенсифікації, концентрації та комплексної механізації відкривають великі можливості для розвитку бурякосіяння, вирощування технічних, кормових, а особливо зернових культур в Україні загалом та Черкащині зокрема. Крім того, досліджуваний регіон має потужну переробну базу, яка на сьогодні задіяна не повністю.

Одним з найбільших і найважливіших підкомплексів регіону є зернопродуктовий, основними видами діяльності якого є зерновиробництво, заготівля і зберігання зерна, переробка та реалізація зернопродукції. На Черкащині зернові культури займають більшу половину орних земель (їх частка в 2009 р. склала 59,6 %) та, в свою чергу, приносять левову частину доходів аграрному сектору. Промисловими споживачами зернопродукції (підприємства борошномельної, круп'яної, спиртової галузей) в 2009 р. було перероблено 581,5 тис. т зерна, з якого на борошно використали 19,7 % зернопродукції, на крупи – 10,1 %, на спирт – 2 %.

Пріоритетною продуктовою вертикаллю Черкаської області є бурякоцукровий підкомплекс, який на сьогодні характеризується наявністю стійких кризових тенденцій, що проявляються в аграрному секторі через скорочення посівних площ під цукровими буряками (на 25,7 тис. га в 2009 р. проти 2005) та їх валового виробництва, а в промисловості – значним зменшенням цукровиробництва в області (на 102,5 тис. т в 2009 р. проти 2005).

Досить перспективним на сьогодні є регіональний олійнопродуктовий підкомплекс АПК. За останні дев'ять років він був єдиним сектором аграрного виробництва, де завдяки запровадженню економічних заходів регулювання ринку, закладені основи збалансування економічних інтересів держави, сільськогосподарської та переробної сфер виробництва і внутрішнього споживача [4].

Тваринницько-промисловий підкомплекс є одним з найбільш важливих структуризованих, збалансованих і економічно розвинених підкомплексів АПК, який охоплює сукупність галузей сільгоспвиробництва, харчової і переробної промисловості, що займаються виробництвом і переробкою продукції тваринництва, які у своєму взаємозв'язку утворюють спеціалізовані продуктові підкомплекси (м'ясо- та молокопродуктовий підкомплекс). Нині м'ясопродуктовий підкомплекс Черкащини характеризується процесом поступового скорочення поголів'я худоби і птиці та зменшення виробництва м'яса та м'ясних виробів. В молокопродуктовому підкомплексі склалася подібна ситуація, коли скорочення молочного поголів'я у всіх категоріях господарств призвело до недовиробництва молока в 2009 р. на 5,3 % проти рівня 2005 р. Це відбулося за значного зростання продуктивності корів, адже в 2009 р. середньорічний надій від однієї корови збільшився на 22,2 % порівняно 2005 р.

Отже, функціонування регіональних продуктових підкомплексів тісно пов'язане з комплексним вирішенням питань продовольчої проблеми країни, яка залежить від рівня їх розвитку. На сьогодні необхідно виводити з кризового стану бурякоцукровий та м'ясопродуктовий підкомплекси, а також нарощувати обсяги виробництва інших основних продуктових вертикалей в основному через посилення інтегрованих зв'язків між підприємствами, що формують відповідні продуктові підкомплекси.

Література

1. Заводчиков Н.Д. Современное состояние и перспективы развития молочно-продуктового подкомплекса региона / Н.Д. Заводчиков, Е.А. Болдырева. – Оренбург: Издательский центр ОГАУ, 2001. – 160 с.
2. Гулай О.В. Організаційно-економічні особливості функціонування регіонального бурякоцукрового підкомплексу / О.В. Гулай // Вісник Сумського національного аграрного університету : Серія "Економіка та менеджмент". – 2006. – Вип. № 5-6. – С. 179-184.
3. Іванух Р.А. Аграрна економіка і ринок [Електронний ресурс] : монографія / Р.А. Іванух, С.Л. Дусановський, Є.М. Білан. – Тернопіль: Збруч, 2003. – 305 с. – Режим доступу: <http://www.library.tane.edu.ua/files/EVD/agrар.pdf>.
4. Калінушка Л.В. Сучасний стан та тенденції розвитку підприємств олійно-жирового підкомплексу України [Електронний ресурс] / Л.В. Калінушка. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2009new/2_kalinush.htm.

Василенко Л. П., асист.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МАШИНОБУДІВНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

Машинобудівний комплекс України - потужний сектор промисловості нашої країни, який повинен забезпечувати необхідним устаткуванням інші види економічної діяльності. Від рівня розвитку машинобудування залежить ефективність виробничого потенціалу країни, продуктивність праці, наявність кадрового потенціалу, енергоємність та матеріалоємність ВВП, якісний рівень його відновлення і промислова безпека країни.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Важливість машинобудівного комплексу для розвитку нашої держави потребує постійної уваги науковців. Діяльність його оцінювали у своїх працях такі вітчизняні вчені, як: Я. Гукова, О. Дмитрашко, В. Іванишин, В. Кім, М. Макаренко, Д. Малащук, В. Ольшєвський, О. Романко, О. Савінов, Н. Тарасова, В. Довбня, В. Третяков, Н. Шандрова, В. Шандра, О. Шапуров, В. Яковенко, В. Ситай та О. Дальніченко. Проте недостатньо розкрито стан машинобудування за умов економічної кризи та перспективи його розвитку.

Формулювання цілі статті. Мета наукової роботи полягає у виявленні основних тенденцій та перспектив розвитку машинобудівної галузі України за результатами здійсненого аналізу діяльності машинобудівного комплексу.

За час перехідної економіки машинобудівний комплекс країни зазнав тривалої руйнівної кризи, відбулося

реформування відносин власності. Проблеми, що склалися в машинобудуванні за цей період, носять не приватний, локальний характер, а є загальною взаємозв'язаною і взаємообумовленою системою. На рівні вітчизняних машинобудівних підприємств до числа основних з них відносяться:

- критичний моральний і фізичний знос обладнання і технологій;
- гострий дефіцит кваліфікованих кадрів унаслідок низької заробітної плати, падіння престижу інженерно-технічних і робочих спеціальностей, загострення соціальних проблем;
- дефіцит грошових ресурсів унаслідок низької рентабельності виробництва і низької кредитної і інвестиційної привабливості підприємств для реалізації програм стратегічних перетворень, що включають у тому числі: впровадження передових управлінських і організаційно-технічних рішень, модернізація виробничої інфраструктури, підготовка і залучення кваліфікованих кадрів, розробка і освоєння нових конкурентоздатних видів продукції і послуг;
- наявність надмірних виробничих потужностей, як правило, з морально застарілою конфігурацією і архітектурою виробничих будівель (зайві габарити, висока енергоємність, низька ремонтпридатність і т.п.) і, відповідно, високі витрати на їх утримання (у верстатобудуванні рівень завантаження виробничих потужностей складає близько 20%);
- морально застарілу інфраструктуру виробничих потужностей (промислові комунікації, внутрішньо-заводська транспортна і складська система (внутрішня логістика), екологічна безпека, санітарні норми і вимоги (охорона праці), техніка безпеки і т.п.);
- морально застарілу систему управління підприємством;
- недостатньо розвинуту систему виробничої кооперації, особливо у формі малого і середнього бізнесу;
- слабкорозвинену систему менеджменту якості (невідповідність міжнародним стандартам якості, включаючи систему контролю, технічне регулювання, культуру виробництва);
- мало досвіду і ресурсів для формування ефективної маркетингової (збутової) політики, особливо на ринку наукоємної продукції;
- недостатньо розвинуту (аж до повної відсутності) систему сервісу і технічної підтримки продукції, що випускається, протягом всього життєвого циклу виробу;
- реальну загрозу несанкціонованих дій з боку третіх осіб: ініціацію банкрутства, рейдерство, дискредитацію на ринку і в суспільстві і т.п.;
- нерівні умови конкуренції на ринку із зарубіжними виробниками аналогічної продукції машинобудівних підприємств [3].

Протягом докризових років у машинобудуванні помітні були позитивні тенденції: щорічні темпи виробництва продукції (робіт, послуг) значно випереджали темпи виробництва промислової продукції в цілому. За 5 років (2001-2005 р.) виробництво машинобудівної продукції збільшилося у 2,46 рази при середньорічному темпі приросту 19,75 %, промислової продукції відповідно в 1,64 рази та 10,4 %. Зростала частка інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої машинобудівної продукції: з 10,4 % у 2001 р. до 18,1% у 2005 р. [1].

Виробничі потужності більшості підприємств були завантажені на 50-60 %. Трансформація галузевої структури продукції машинобудування відбувалась на користь металомісткої номенклатури, а частка наукоємних високотехнологічних галузей мала тенденцію зменшення.

При цьому зберігалась занадто велика залежність розвитку вітчизняного машинобудування від зовнішньоекономічної діяльності. Так, понад 50 % виробленої в країні машинобудівної продукції відправляється на експорт, який за 2001-2004 р. зріс у 3 рази. Частка імпортової продукції у внутрішньому споживанні досягала 57,8 %, а власного виробництва - 42,2 %. Темпи імпорту машинобудівної продукції значно випереджали темпи експорту, що негативно впливає на торговельний баланс та збільшує його від'ємне сальдо. Відповідно зростала і частка машинобудівної продукції в загальному імпорті товарів країни з 18,8 % у 2000 р. до 27,9 % у 2005 р., а частка експорту за цей період зросла з 12,8 до 13,5% [1].

За даними Міністерства промислової політики в машинобудівному секторі країни в 2009 році відбулося падіння обсягів виробництва відносно 2008 року на 58 %. Машинобудівні підприємства, що входять до даної сфери, їх близько 400, за весь минулий 2010 рік випустили продукції на 26,5 млрд. грн. (в 2008 р. — на 64 млрд. грн.). Серед всіх секторів машинобудування найбільше вплив фінансово економічної кризи відчули на собі підприємства автомобілебудування — випущено продукції в 2009 році на 9 млрд. грн., а в 2008 році це число складало 32 млрд. грн. Зростання промислових показників спостерігалось тільки в галузі з виробництва електротехнічного обладнання — всього 5,5 % в порівнянні з 2008 роком. З 2010 року ситуація дещо поліпшується. В травні, за даними Державного комітету статистики України, зростання промислового виробництва склало 12,7 %, щодо травня 2009 року. За даними Держкомстату, в травні 2010 року в порівнянні з квітнем, падіння промислового виробництва склало 2,4 % (таблиця 1) [2].

Таблиця 1

Стан обсягів промислового виробництва по галузям

Галузь	травень 2010 р. в порівнянні з травнем 2009 р.	травень 2010 р. в порівнянні з квітнем 2010 р.
Машинобудування	зростання 32,2 %	спад 2,7 %
– виробництво машин і обладнання	зростання 15,5 %	зростання 0,6 %
– виробництво електричного, електронного і оптичного обладнання	зростання 12,3 %	спад 3,1 %
– виробництво транспортного обладнання	зростання 71,1 %	зростання 5 %

Складність розвитку машинобудування України полягає в тому, що при реалізації стратегічної мети входження країни в постіндустріальне суспільство в найближчій перспективі необхідно вирішувати одночасно три основні задачі:

— інтенсивну модернізацію машинобудування і його технічного переозброєння, що безпосередньо пов'язано із залученням масштабних інвестицій;

— підготовку і перепідготовку кадрового потенціалу з формуванням нового інженерно-технічного і управлінського покоління, здатного забезпечити інноваційний розвиток машинобудування;

— створення умов для підвищення інвестиційної привабливості машинобудівних підприємств і забезпечення надходжень приватних інвестицій в машинобудування.

Для подальшого динамічного розвитку машинобудування в інвестиційній політиці необхідно:

- забезпечити реалізацію заходів, направлених на підвищення інвестиційної привабливості підприємств машинобудівного комплексу;

- забезпечити залучення довгострокових інвестицій з використанням системи державних гарантій, цілеспрямованого регулювання грошового обігу і т.д.;

- забезпечити залучення державних і приватних інвестицій в рамках цільових програм підтримки галузей машинобудування;

- забезпечити доступ для підприємств реального сектора економіки до дешевих кредитних ресурсів;

- розвинути систему поставки устаткування на умовах лізингу;

- активізувати інвестиційну діяльність «природних монополій» з використанням устаткування вітчизняного виробництва;

- стимулювати вкладення власних інвестицій підприємств до основних фондів шляхом вдосконалення амортизаційної політики, податкових пільг і коректування відповідних нормативних актів;

- стимулювати залучення приватних інвестицій в галузь шляхом вдосконалення нормативно-правової бази залучення інвестицій, формування єдиних статистичних баз даних для потенційних інвесторів, розвитку інфраструктури галузі, розробки лізингових схем придбання устаткування і збуту продукції, вдосконалення вертикальних і горизонтальних інтеграційних зв'язків машинобудівних підприємств;

- забезпечити розробку системи податкових пільг, що надаються пріоритетним інвестиційним проектам.

Реалізація перерахованих задач буде можливою, очевидно, лише у разі підвищення конкурентоспроможності машинобудівної продукції і істотної модернізації її технологічного потенціалу. Тому що не можна створити конкурентну продукцію без конкурентної технологічної бази. Звідси висновок: базою нової інфраструктури машинобудування повинні стати крупні корпоративні структури, оснащені сучасними інформаційними технологіями і програмними системами. Управління життєвим циклом виробу, включаючи його логістичну підтримку в експлуатації, повинне спиратися на міжнародні стандарти. Тобто необхідно створювати комп'ютеризовані інтегровані виробництва, оснащені оброблювальними центрами на основі інтелектуальних систем управління.

І щоб замкнути інноваційний ланцюжок (від фундаментальних досліджень до виробництва конкурентного продукту), необхідно мати ряд базових центрів науки і високих технологій. В їх склад можуть ввійти ведучі університети і державні наукові центри, ряд промислових підприємств, що випускають сучасне устаткування. Кожний з таких центрів повинен займатися одним-двома мегапроектами, а його фінансування вестися напряму, минувши проміжні інстанції.

Центри повинні нести відповідальність за вихід на ринок конкурентного і наукоємного продукту і здійснювати капіталізацію інтелектуальної власності. Тому що тільки злагоджена система стратегічних перетворень в машинобудуванні, економіці і науці дозволить вийти на новий рівень якості промислової продукції, що користується попитом на світовому ринку.

Література

1. <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Казакова А. Машиностроение: итоги полугодия и перспективы // Мир Техники и Технологий. — 2010. — №6-7. — С. 6-7.
3. Перспективы развития машинобудування України на тлі світових тенденцій Я. Ромусик. // Економіст. — 2010. — №9. — С. 22-25.

Ветрова А.А., асп.

Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь, Украина

ПРОЦЕССЫ ЭКОЛОГИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

XXI век ознаменован не только системой благ, порожденных научно-техническим прогрессом, но в то же время, продолжают негативные экологические процессы на Земле. Это подтверждается уровнем загрязнения атмосферы, вод, почв, радиационного поражения территории, а также утраты отдельных видов растений и живых организмов, оскуднения биоресурсов, обезлесения и опустынивания территорий.

Учитывая сложность этих задач, на современном этапе проявляется значимость процесса экологизации производства. Эту проблему рассматривали выдающиеся ученые: Гофман К.Г., Пирс Д., Тернер К., Голуб А.А., Буркинский Б.В., Седов В.В., Степанов В.Н., Харичков С.К., Лемешев М.Я., Олдак П.Г., Реймерс Н.Ф., Федоренко Н.П., Мелешкин М.Т и многие другие, однако, имеется ряд аспектов процесса экологизации

деятельности предприятия, которые требуют конкретизации с учетом отраслевых особенностей.

Понятие «экологизация производства» рассматривал в своей монографии Л.Г. Мельник. Автор отмечает, что понятие «экологизации» означает процесс постоянного экологического совершенствования, который направлен на ликвидацию экодеструктивных факторов, а соответственно и потребности в природоохранных мерах. Седов В.В. под «экологизацией производства» понимает максимально возможное уподобление производственных процессов в целом и ресурсных циклов в частности природным круговоротам веществ в биосфере, либо это любые мероприятия, снижающие опасность производства для природы и человека. Так, в настоящее время предприятия, исходя из собственных интересов, экономят на природоохранных издержках и загрязняют своими отходами окружающую среду, создавая отрицательные внешние эффекты, ведущие к перекладыванию издержек на других. В самом деле, из-за высокой концентрации в окружающей среде вредных веществ, находящихся за пределами предприятий, субъекты несут дополнительные издержки, вызванные повышенным заболеванием населения, преждевременной смертностью, снижением работоспособности, ускоренным износом материалов зданий, сооружений, транспортных средств. Несут ущерб также предприятия сельского, лесного, рыбного хозяйств, загородной рекреации и туризма. Получается, что предприятия-загрязнители, отказавшись от осуществления издержек природоохранительного назначения, как бы перенесли их в форме экологического ущерба на тех, кто находился за пределами этих предприятий. Поэтому экологизация производства является выгодной не только для общества, но и самого предприятия, при которой масса воплощенного в товарном продукте вещества приближается к массе вовлекаемого на предприятии вещества. Эта выгода складывается, прежде всего, из экономии на закупках сырья, топлива, энергии, воды. Дополнительный выигрыш предприятия могут получить в результате превращения отходов в товарный продукт, если они становятся пригодными для утилизации на других предприятиях. Руководство предприятий должно также помнить о том, что они сами и их работники становятся жертвами опасного производства. Повышенный уровень заболеваемости требует расходов на оплату больничных листов, невыход больных на работу влечет потери рабочего времени и потери товарной продукции.

Экологизация производства также способствует улучшению организации труда, созданию благоприятного климата на предприятии, более полному раскрытию творческого потенциала работников, росту отдачи их труда без адекватного увеличения расходов на заработную плату. Буркинский Б.В. считал, что одним из важнейших факторов обеспечения перехода общества к модели устойчивого развития является повышение экологической эффективности хозяйственной деятельности.

За последние десятилетия концепция развития чистого производства, известная во всем мире как «Cleaner Production», приобрела распространение и развитие во многих странах. Принято считать, что более чистое производство – это способ производства, который влияет на окружающую среду в меньшей мере отрицательно в сравнении с традиционными технологиями. Термин «более чистое производство» означает процесс постоянного применения комплексных профилактических мероприятий в области производства продукции и услуг, которые оказывают содействие повышению экологической эффективности и снижению риска отрицательных изменений в окружающей среде и здоровье людей.

В сложных экономико-экологических условиях, которые сложились в Украине на настоящее время, в контексте решений Конференции ООН по окружающей среде и развитию (Рио-де-Жанейро, 1992г.), документов Всемирного саммита на высшем уровне по проблемам устойчивого развития (Йоганнесбург, 2002г.), Международной Декларацией Более Чистого Производства (Комиссия ООН по устойчивому развитию, 1999г.), а также приоритетов современной государственной экологической политики Украины одним из наиболее эффективных путей решения вышеперечисленных проблем является переход к экологически безопасным чистым производствам.

Экологически чистое производство предусматривает возможность производства товаров и услуг с минимальным влиянием на окружающую среду. Экологически чистое производство не является исключительно экологической стратегией, не противоречит и не препятствует развитию любой сферы человеческой деятельности. Определение необходимости перехода на экологически чистое производство как неотъемлемого атрибута социального развития требует коренного изменения формирования принципов политики современного производства и должно основываться на результатах междисциплинарных научных исследований отношений природы и общества и возможности комплексного решения проблем сохранения и защиты природной среды.

Проблему соотношения производственного и экологического развития широко изучают Голуб А.А. и Струкова Е.Б. Они считают, что по степени превалирования экологических критериев над производственными все особенности можно разделить на три основных: - предприятие не должно ориентироваться только на производственную рациональность, ему следует больше обращать внимания на блага общего пользования, использование которых вызывает внешние эффекты; - новый подход к экономическому развитию требует воспроизводства самой экономической системы и всех ее составляющих на устойчивой основе; - с течением времени производственное развитие должно становиться все более нейтральным по отношению к окружающей среде, воздействие на нее должно свестись к минимуму. Технические усовершенствования призваны свести до минимума ущерб, наносимый окружающей среде в результате производственной деятельности.

Английские ученые Пирс Д. и Тернер К. делают акцент на необходимости сохранять природу в ущерб развитию производства. Гофман К.Г. считает, что предприятие – источник вредных выбросов. Более половины всех промышленных предприятий не имеют удовлетворительного оборудования по очистке отходов. В прежние времена промышленность не регулировала выбросы и сбросы загрязняющих веществ, размещение

опасных отходов. На многих предприятиях даже не проводились мероприятия по повышению эффективности затрат, что могло бы, например, привести к ограничению использования энергии и снижению вредных выбросов, также отсутствуют устройства по контролю загрязнения и измерительные приборы. При отсутствии местного производства импортная продукция из Западной Европы, Северной Америки и Азии находится за пределами финансовых возможностей фактически всех предприятий.

Обобщая научные подходы к данной проблеме, на наш взгляд, в современных условиях быстрого роста производства, необходимо уделять особое внимание научным разработкам по созданию безотходного производства, минимизации выбросов в атмосферу и утилизации отходов. Все эти мероприятия обеспечат производство экологически чистой продукции для потребителей, местное производство оборудования для определения уровня экологизации производства и сохранность природных ресурсов для будущих поколений.

Ветрова Н. М., д.т.н., проф.

Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь, Украина

МАРКЕТИНГ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА: ОСОБЕННОСТИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

В современных кризисных условиях под влиянием факторов внешней среды, в частности, таких как возрастающая сложность и неопределенность бизнес-среды, ускорение основных рыночных процессов, скорость принятия управленческих решений на любом предприятии постоянно растет. При этом время на обработку данных сокращается, а потребность в их всестороннем анализе возрастает. Поэтому внедрение интегрированных информационных систем управления становится необходимым условием повышения гибкости и эффективности системы управления предприятием, хотя опыт отечественных предприятий в этом направлении существенно отличается от западного, требует обобщения и теоретического осмысления. Особую актуальность с точки зрения необходимости теоретического и методического обоснования представляет собой исследование маркетинговых информационных систем, которые одновременно являются частью корпоративных и элементом информационного пространства более высокого уровня (регионального, национального и мирового). Построение концепции маркетинговой информационной системы, а также формирование ее отдельных блоков и методического обеспечения, должны происходить с учетом важнейших трансформаций рыночной среды.

Совершенствование концепции маркетинговой информации особое значение имеет в современном агропромышленном комплексе в силу ряда причин: - высокая конкуренция на рынке продукции комплекса не только и не столько между собственно отечественными производителями, но между отечественными и зарубежными производителями; - в условиях нарастания ограничений по возможности привлечения новых земельных ресурсов в комплекс на стадии сельскохозяйственного производства требуются обоснованные прогнозы объемов потребления для оптимизации экономически целесообразных объемов производства; - из-за высокой ресурсоемкости деятельности необходима сбалансированная реализация инвестиционных программ на основе тенденций рыночной конъюнктуры и производства, и потребления по совокупности параметров продукта; - в силу опережающего развития социостандартов жизни по отношению к уровню развития производственной системы в сфере обеспечения продуктами питания возникает современная проблема реальной оценки параметров продукции и мотивации потребителей и ряд других.

Следует подчеркнуть, что поддержка управленческих решений посредством сбора и преобразования информации в форму, необходимую и воспринимаемую менеджером, принимать и организовывать выполнение определенных решений является основной целью системы информационного обеспечения маркетинговой деятельности, а ключевое требование к информационно-аналитической поддержке управленческих решений любого уровня - качественное представление информации. Необходимая информация должна быть представлена в максимально наглядных, простых и, желательно, типовых формах средств отображения, тогда под информационным обеспечением маркетинговой деятельности агропромышленных предприятий следует понимать процесс сбора, обработки и своевременного предоставления лицам, принимающим стратегические и тактические решения в области управления маркетингом, объективной, актуальной, систематизированной, удобной для использования информации (конъюнктурные показатели спроса и предложения, уровень и динамика цен, платежеспособность покупателей и партнеров по бизнесу, а также характеристики макро- и микросреды, макроэкономические и глобальные тенденции и их влияние на рынок в целом и др.).

В зависимости от уровня маркетинговой ориентации агропромышленных предприятий и особенностей автоматизированной системы управления на них, информационное обеспечение маркетинга может осуществляться в разных формах - маркетинговая информационная система и система поддержки решений. Одной из известных форм информационного обеспечения маркетинговой деятельности является маркетинговая информационная система (МИС), в рамках которой проводится объединение различных источников информации и установление между ними взаимосвязей. Целями МИС являются регулярный сбор данных, их обработка, анализ, распределение и хранение информации на предприятии. Эта система выполняет две основные задачи: во-первых, она аккумулирует фактическую информацию, которая служит основой для формирования системы знаний об особенностях рынка товарных групп агропроизводителей и, следовательно, для принятия эффективных управленческих решений, а во-вторых, создание системы маркетинговой

інформації дозволяє організувати внутрішні інформаційні потоки на підприємстві і здійснити управління інформацією в процесі її використання.

Современные МИС в агропромышленном комплексе должны создаваться как системы, содержащие информацию о внутренней среде предприятия и его маркетинговом окружении: об экономической, политической, демографической, экологической, технологической, социо-культурной составляющих, а также о конкурентах, потребителях, поставщиках сырьевых и энергетических ресурсов, торговых посредниках - применительно к основным элементам комплекса маркетинга (характеристики продукта, цена, распределение и продвижение товара), которые могут использоваться для поддержки как тактических, так и стратегических решений, поступающих в систему на регулярной основе.

Вместе с тем, регулярного сбора данных недостаточно для того, чтобы МИС предоставляла релевантную информацию для принятия решений в сфере маркетинга. Для этой цели она должна быть построена на следующих принципах: комплексность и гибкость, а также соответствие целям предприятия. Первый связан с пониманием маркетинговых процессов на предприятии как системы взаимосвязанных элементов и процессов, поэтому их анализ не может не учитывать этих взаимосвязей, и, следовательно, только комплексный подход к сбору данных позволяет получить нужную информацию. Гибкость отражает способность адаптироваться к изменениям, происходящим во внешней среде, поэтому является необходимым условием, для того, чтобы МИС смогла предоставлять информацию, в наибольшей степени приближенную к реальной действительности. Формальный характер системы означает ее разработку в соответствии с целями предприятия, поскольку, в противном случае, вся собираемая и анализируемая информация может оказаться бесполезной.

Система сбора данных МИС включает в себя три подсистемы: система внутренней отчетности (или информации); система внешней информации (маркетинговая разведка); система информации, полученная при проведении маркетинговых исследований.

Другой формой информационного обеспечения маркетинговой деятельности на предприятии является система поддержки решений (СПР), которая представляет собой совокупность баз данных, систем, инструментов и методик с соответствующим программным и аппаратным обеспечением. СПР включает в себя систему данных, систему моделей и диалоговую систему, которая составляет основное отличие СПР от МИС. СПР обладает достаточной гибкостью и способностью к адаптации, может использоваться всеми сотрудниками предприятия для решения слабо структурированных проблем в интерактивном режиме (диалоговый режим в реальном времени). Однако, вследствие сложности программного обеспечения и его высокой стоимости, внедрение СПР на украинских предприятиях сдерживается, а в агропромышленном секторе встречается только на очень крупных предприятиях.

Информационное обеспечение маркетинговой деятельности на агропромышленных предприятиях, в числе которых есть производители различных направлений и что самое главное, различных масштабов производства, следует совершенствовать в формах, которые могут обеспечить решение задач при допустимом уровне расходов на разработку и функционирование. И одним из вариантов может быть создание региональных систем в рамках органов управления. Возможные схемы реализации наиболее реальны на основе либо бюджетного финансирования, либо смешанной формы финансирования – по паевым схемам.

Обобщение результатов исследования эффективности используемых систем маркетинговой информации на предприятиях перерабатывающей промышленности АР Крым, убедительно подтверждает значимость достоверной маркетинговой информации, которая существенно позволяет снизить риск принятия ошибочных решений и сократить неопределенность функционирования предприятия в изменчивом маркетинговом окружении, а, следовательно, снизить затраты, то есть обладание этой информацией является залогом грамотного и продуманного управления предприятием.

Гавкалова Н.Л., д.е.н., доц.
Харківський національний економічний університет, м. Харків, Україна

АНАЛІЗ СТАНУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ

Машинобудування є комплексною галуззю, яка базується на використанні надбань і досягнень різних галузей (хімічної, енергетичної, легкої, металообробної тощо), складає основу розвитку промисловості та відіграє вирішальну роль з огляду на стратегічні аспекти розвитку держави, в межах яких передувє створення умов для сталого соціально-економічного розвитку країни. Останнє передбачає суттєві зміни в галузях промисловості та вирішення нагального завдання побудови інноваційно-інвестиційної моделі ефективного розвитку в суспільстві.

Аналіз стану промисловості, окремих її галузей, зокрема машинобудівного комплексу, було здійснено у працях таких вітчизняних науковців як: Ю. В. Маркова [1], Ю. В. Великий [3], С. Б. Романішин [4], Н. І. Горбаль [4] та ін. Однак, аналіз сучасного стану машинобудування на підприємствах в регіональному аспекті потребує подальшого дослідження з метою виявлення тенденцій та перспектив розвитку цієї галузі промисловості.

Метою дослідження є аналіз стану машинобудування регіону й визначення перспектив його розвитку.

Загальновідомо, що в умовах глобалізації та інтеграції для ефективного функціонування економіки країни, її промисловий комплекс повинен перебувати на високому рівні розвитку. Проте обсяг реалізованої промислової

продукції України не досягає рівня розвинених країн світу. Аналіз, проведений автором, показав, що за період з 2007 по 2010 р. зменшилась питома вага переробної промисловості в цілому на 2,7%, зокрема: реалізації продукції металургійного виробництва на 0,7%, машинобудування – на 2,3%. Ці тенденції відображають зниження ділової активності підприємств цих галузей. Спостерігається тенденція до збільшення обсягів реалізації промислової продукції добувної промисловості на 3,5 % [2]. У структурі промислового виробництва країни питома вага машинобудування займає близько 14% (друге місце після металургійного комплексу), що, проте, в три-чотири нижче, ніж в економічно розвинених країнах, де вона сягає 35 – 50% [2]. Отже, від розвитку цієї галузі промисловості залежить, чи зможе Україна зайняти провідне місце серед країн, що володіють високотехнологічною промисловістю.

У кожному регіоні України розвиваються різні галузі машинобудування, зокрема машинобудівний комплекс Харківського регіону відрізняється багатопрофільністю виробництв – від точного приладобудування до виробництва турбін, сільськогосподарських машин, літаків, продукції військово-промислового призначення. Харківській регіон є одним з найбільш великих та значних наукових та промислових центрів України. У сфері промислового виробництва Харківщина займає 5 місце в країні. У регіоні сконцентровано 667 промислових підприємств, на яких працює 234 тис. осіб. Тут сформовано потужний тракторобудівний комплекс. Значне місце займають випуск енергетичного устаткування, літакобудування, верстатобудування, паливна, радіоелектронна, хімічна, фармацевтична, харчова і легка промисловість [5]. Особливості розвитку Харківського регіону в загальнонаціональній структурі промисловості України подано в табл. 1 [4; 6].

Аналіз даних, представлених в табл. 1 свідчить про те, що нарощування обсягів виробництва в промисловості Харківської області відбувається більш значними темпами, ніж в промисловості України. Так, за період з 2007 по 2010 рр. обсяги реалізованої промислової продукції у Харківській обл. збільшились на 40%, в загальному у промисловості України – на 24%. У машинобудуванні Харківській обл. спостерігається теж тенденція до збільшення обсягів реалізованої продукції на 41,7%, темпи зростання обсягів реалізованої продукції машинобудування України збільшились лише на 3,5%. Отже, ці показники свідчать про суттєве збільшення внеску Харківського регіону в результативність роботи промисловості України.

Таблиця 1

Обсяги реалізованої промислової продукції (робіт, послуг) за 2007-2010 роки в Україні та в Харківській обл.

Вид діяльності	2007		2008		2009		2010	
	млн грн	у % до підсумку	млн грн	у % до підсумку	млн грн	у % до підсумку	млн грн	у % до підсумку
Промисловість України	717076,7	100	779126,8	100	668956	100	889098,4	100
промисловість Харківської обл.	34039,2	4,7	35429	4,5	35690,2	5,3	47698,3	5,3
Машинобудування України	98339,9	100	109273,7	100	74240,7	100	101819,4	100
машинобудування Харківської обл.	6466,5	6,6	7797,9	9,8	7366,7	9,9	9164,2	9

У 2010 році підприємствами області було реалізовано промислової продукції на 47,7 млрд. грн. У загальнодержавному обсязі реалізованої продукції частка Харківської області складає 5,3%. Вона посіла 6 місце, поступившись Донецькій, Дніпропетровській, Луганській, Запорізькій та Полтавській областям. В структурі реалізації продукції переробної промисловості переважає продукція провідних для області видів діяльності: виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів і машинобудування, питома вага яких складає відповідно 39,7% (або 14,3 млрд.грн.) та 25,4% (9,2 млрд.грн.) [6].

Разом із загальними позитивними тенденціями, про що свідчать зростаючі дані, зауважимо, що реальні дані (з урахуванням інфляційних коливань) та сучасний стан машинобудівних підприємств Харківського регіону не додають оптимізму. Проблема залишається незадовільний стан застарілого обладнання та відсутність коштів на модернізацію, невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня персоналу вимогам розвинутого промислового комплексу, низький рівень мотивації персоналу внаслідок зниження стимулюючої ролі заробітної плати, плінність висококваліфікованих кадрів. Так, проведене автором дослідження стану машинобудівних підприємств, на основі якого побудовано узагальнений показник для визначення ефективності менеджменту персоналу, підтверджує зазначене вище: розрахунок узагальненого показника показує, що за середнім рівнем його значення 23 машинобудівних підприємства можна поділити на три групи: підприємства, які характеризуються високим, середнім та низьким рівнем ефективності менеджменту персоналу, при чому низький рівень ефективності встановлено на 15 підприємствах, а високий рівень ефективності спостерігається лише на 4-х.

Таким чином, аналіз стану машинобудівних підприємств Харківського регіону показує, що розвиток машинобудування не повністю відповідає стратегії сталого розвитку держави, а управління галуззю потребує суттєвих змін. В контексті зазначеного вважаємо за необхідне створення керівниками підприємств зазначеної галузі умов для акумулювання людського, інтелектуального та соціального капіталу машинобудівних підприємств регіону шляхом слідкування Концепції формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу та акумулювання капіталу регіону, формування та ефективне

використання якого має забезпечити побудову інноваційно-інвестиційної моделі на підприємствах машинобудівної галузі. Наукові досягнення автора щодо формування та використання синтезованого капіталу регіону, будуть представлені в подальших публікаціях.

Література

1. Маркова Ю. В. Фактори впливу на виробничо-інноваційну стратегію машинобудівних підприємств // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 12. – С. 128 – 135.
2. Великий Ю. В. Сучасне машинобудування: криза і її причини // Режим доступу:
3. Романишин С. Б., Горбаль Н. І. Аналіз стану та тенденцій розвитку машинобудівної галузі / С. Б. Романишин, Н. І. Горбаль // Режим доступу:
4. www.ukrstat.gov.ua
5. <http://ukraine-diplom.com/2010/05/14/1017.html>
6. <http://uprstat.kharkov.ukrtel.net>

Головко В. А., здобувач

Харківський науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України, м. Харків, Україна

РОЛЬ ПІДСИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Питаннями забезпечення і підвищення ефективності займалося багато дослідників протягом останнього століття, присвятивши свої праці визначенню причин, що обумовлюють більш високу ефективність соціально-економічних систем. Виокремлення причини можна назвати передумовами формування ключових факторів успіху, які забезпечують конкурентоспроможність і виживання підприємств і держав на глобальному ринку. Менеджмент персоналу як підсистема управління підприємствами повинен включати багато таких ключових факторів успіху, так як саме кваліфікований і зацікавлений персонал є джерелом розвитку і руху підприємства. Таким чином, найм і утримання кадрів є важливою передумовою забезпечення ефективності діяльності підприємства, що і обумовлює актуальність дослідження.

Метою роботи є обґрунтування ролі підсистем менеджменту персоналу у забезпеченні ефективності діяльності підприємства.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади забезпечення ефективності діяльності підприємства на основі підсистем менеджменту персоналу.

Об'єкт дослідження – процес управління ефективністю діяльності підприємства.

Забезпечення ефективності діяльності підприємства за рахунок внутрішніх факторів, до яких відносяться і питання менеджменту персоналу, були досліджені в рамках теорії Х-ефективності, основоположником якої є Х. Лейбенстайн [4]. На протязі своєї наукової діяльності він дослідив багато аспектів своєї теорії, що відобразилося в його роботах: «За межами економічної людини», «Загальна теорія Х-ефективності», «Інфляція, розподіл прибутку і теорія Х-ефективності», «Всередині фірми: неефективність ієрархії». В найпопулярніший своїй праці «Алокативна ефективність і Х-ефективність» науковець узагальнив результати чисельних досліджень в багатьох країнах на підприємствах різних галузей. Він на прикладі функціонування монополій в окремих країнах довів, що алокативна ефективність насправді має незначне абсолютне значення, тобто ефективність розміщення ресурсів в залежності від рівня конкуренції на ринку несуттєво впливає на її рівень. Натомість, узагальнюючи характер впливу окремих внутрішньоорганізаційних заходів на скорочення витрат на одиницю продукції та продуктивність праці, дослідник визначив, що такий тип ефективності забезпечує приріст від 9 до 50% в залежності від типу виробництва. До таких заходів було віднесено: реорганізацію плану, використання оснащення і поточні методи, прості технічні методи, подача матеріалів, контроль витрат, методи роботи, оплата за результатами, навчання робочих і контроль. Узагальнюючи результати цих та інших досліджень на макrorівні, можна сказати, що Х-ефективність складає близько 50-80% зростання, яке забезпечується не збільшенням обсягу капіталу чи праці, у провідних країнах світу [4]. Такі великі показники свідчать про значний невикористаний потенціал всередині підприємств. Порівнюючи це дослідження з концепцією В. Парето [3], можна сказати, що алокативна ефективність відбиває переміщення виробництва близько до кривої виробничих можливостей, або оптимуму, в той час як Х-ефективність відображає переміщення підприємства в секторі, який знаходиться під зазначеною кривою.

Х. Лейбенстайн вважав, що Х-ефективність має мотиваційний характер, аналізуючи зовнішні та внутрішні стимули до змін, які призводять до підвищення ефективності соціально-економічних систем. З цим не можна не погодитися, адже від вмотивованості керівництва підприємства дійсно значно залежить рівень використання його ресурсів. Але з вищенаведених заходів видно, що не всі вони пов'язані з мотивацією. Таким чином, слід визнати, що Х-ефективність включає всю сферу внутрішньоорганізаційних заходів, і мотиваційних в тому числі. Якщо підійти до питання більш конкретно, то серед зазначених заходів, які призвели до збільшення Х-ефективності, є лише два, що відображають підсистеми менеджменту персоналу: оплата за результатами і навчання робочих і контроль. Перший відображає підсистему винагороди персоналу, другий – розвиток персоналу. Такий обмежений підхід цілком зрозумілий, адже дослідження проводилися в 60-ті роки минулого сторіччя. В пізніших дослідженнях науковці [1, 2, 5] визначили важливість всіх підсистем менеджменту персоналу. Розглянемо це питання докладніше. Підсистема кадрової політики має забезпечувати ефективність діяльності підприємства за рахунок узгодження цілей підприємства і персоналу, що формує позитивний

психологічний клімат на підприємстві. Також кадрова політика включає систему базових цінностей підприємства – чим більше працівники поділяють зазначену систему, тим лояльніше будуть співробітники. Підсистема відбору і найму персоналу безпосередньо впливає на ефективність діяльності підприємства: чим коректніше відібраний персонал відповідно потребам підприємства, тим вищими будуть показники продуктивності праці. Підсистеми адаптації і оцінки персоналу забезпечують підвищення ефективності діяльності підприємства шляхом створення необхідних умов для продуктивної праці співробітників. Потрапляючи на нове підприємство співробітники не здатні одночасно відчувати себе невід'ємною його частиною, що і обумовлює необхідність прикріплення наставника чи коуча молодому колезі. Оцінка персоналу і рух персоналу у взаємозв'язку відіграють особливу роль у підвищенні ефективності діяльності підприємства. Встановлення рівня потенціалу співробітників дозволяє коректно визначати рівень складності і обсяг робочих завдань, що є однією з головних передумов ефективності, а справедлива атестація є основою для руху кадрів по кар'єрним сходам, без якої формування дієвої середньої та вищої ланки управління неможливо. Щодо підсистеми розвитку персоналу, то формування і накопичення знань і умінь працівників дозволяє їм вдосконалюватися, а значить і досягати більш високих результатів у своїй роботі. Останнім часом розвиток персоналу набув особливої актуальності, адже саме формування та накопичення інтелектуального капіталу, одним із джерел якого є персонал, є запорукою успіху, конкурентоспроможності та високої ефективності діяльності підприємства в глобальній економіці знань. Щодо підсистеми винагороди персоналу, то варто зауважити, що сучасна розгалужена система винагороди, яка включає комплекс матеріальної і нематеріальної мотивації у поєднанні з пакетом соціального забезпечення, залишається основою для сумлінної праці вітчизняних працівників, що безпосередньо впливає на результати їх роботи, а отже і на ефективність діяльності підприємства.

Таким чином, виокремлення підсистем менеджменту персоналу у зв'язку з забезпеченням ефективності діяльності підприємства в ракурсі забезпечення Х-ефективності передусь розробці заходів у сфері менеджменту персоналу, а усвідомлення керівниками підприємств сутності підсистем та визнання їх значної ролі є потужним інструментом підвищення ефективності діяльності підприємств.

Література

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Армстронг М.; перев. с англ.; под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.
2. Корнелиус Н. HR-менеджмент: поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / Корнелиус Н.; пер. с англ. Теплых А. В. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 520 с.
3. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации: учебное пособие / Дж. К. Лафта. – М.: Русская Деловая Литература, 1999. – 320 с.
4. Лейбенштейн Х. Аллокативная эффективность и "Х – эффективность" / Х. Лейбенштейн [Режим доступа] – <http://sites.google.com/site/seinstitutespb/allokativnaa-effektivnost-i-h---effektivnost>.
5. Торрингтон Д. Управление человеческими ресурсами: учебник; пер. 5-го англ. издания / Д. Торрингтон, Л. Холл, С. Тэйлор. Науч. ред. перевода Хачатуров А. Е. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2004. – 752 с.

Елецких С.Я., к.э.н., доц.

Донбасская государственная машиностроительная академия, г. Краматорск, Украина

ХАРАКТЕРИСТИКА ТИПОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Согласно системному подходу, предприятие является целостным организмом и основной ячейкой, в которой совершаются трансформационные процессы, вызванные действием различных дестабилизирующих факторов. Для управления предприятием, функционирующим в условиях нестабильности, неопределенности и динамичности экономической среды не подходит классический инструментарий оперативного и стратегического управления. В этой связи объективно необходимым является адаптация существующих подходов к управлению производственно-хозяйственной деятельностью предприятия и обоснование выбора наиболее эффективного типа управления.

Н.А. Кизим, В.А. Забродский, В.А. Зинченко и Ю.С. Копчак [4, с.13-24], обобщив результаты исследования теоретических основ механизма управления устойчивым функционированием предприятия, выделили четыре типа управления его производственно-хозяйственной деятельностью:

1. Управление производственно-хозяйственной деятельностью предприятия по отклонениям – преобладающий тип управления в плановой, директивно управляемой экономике, когда состояние среды функционирования предприятия носило стабильный характер и легко прогнозировалось по аналогии с прошлым период времени. Несмотря то, что изменения во внешней среде происходили медленно, управленческие решения запаздывали. Это приводило к росту производственно-финансовых расходов на компенсацию и ликвидацию последствий действия дестабилизирующих факторов (компенсаторных затрат) и как следствие – снижению финансово-экономической устойчивости и конкурентоспособности предприятия.

2. Тип управления производственно-хозяйственной деятельностью предприятия по результатам также был характерен для плановой экономики, однако, несмотря на развитие рыночных отношений, продолжает преобладать на отечественных предприятиях. Реализация принципов данного типа управления предполагает стабильность среды функционирования предприятия и прогнозируемость его состояния по результатам. Управленческая деятельность направляется на корректировку плановых значений с учетом фактически

достигнутых, что приводит к сокращению времени принятия управленческих решений и времени непосредственного управленческого воздействия на последствия влияния дестабилизирующих факторов. Однако управление все равно не эффективно: из-за сокращения времени влияния внешних дестабилизирующих факторов управленческие решения продолжают запаздывать, компенсаторные затраты предприятия значительны.

3. Управление производственно-хозяйственной деятельностью предприятия по возбуждениям – тип управления, характерный для рыночной экономики. Нестабильность и неопределенность среды функционирования предприятия, сокращение времени влияния внешних дестабилизирующих факторов сказываются на точности прогнозов. Несмотря на то, что управленческие решения направлены на предупреждение развития кризисных процессов и поддержку заданных значений регулируемых показателей, они остаются не эффективными: «слабые сигналы», свидетельствующие о нарастании кризисных процессов, не всегда своевременно и адекватно отражают реалии рынка; компенсаторные затраты минимизируются, но не покрываются полностью; предприятие ощущает нехватку в финансовых ресурсах

4. Параметрическое адаптивное управление по результатам с элементами раннего предупреждения влияния внешних дестабилизирующих факторов является наиболее приемлемым типом управления в условиях кризиса. Сущность данного типа управления заключается в том, что управляющая подсистема предприятия на ранней стадии по «слабым сигналам» методом экспресс-диагностики выявляет влияние внешних дестабилизирующих факторов и старается компенсировать их негативный характер или целиком ликвидировать. «По окончании планового периода по полученным фактическим результатам осуществляется фундаментальная диагностика, что позволяет выяснить, компенсировано или полностью устранено влияние внешних дестабилизирующих факторов. Если нет, то следует определить их силу и уточнить причинно-следственные связи. После этого осуществить корректировку плановых значений с учетом дополнительно разработанных мероприятий по компенсации или полному устранению влияния на предприятие внешних дестабилизирующих факторов, если они еще действуют» [4, с. 21-22].

Л.А. Костырко [2, с. 170-185], исследуя потенциал финансово-экономической устойчивости предприятия, выделяет два его состояния – финансово равновесное и неравновесное, а так же шесть вариантов финансового состояния – идеальное, статического равновесия, назревания финансового кризиса, финансового кризиса трех степеней. При идеальном финансовом состоянии и состоянии статического равновесия процесс управления производственно-хозяйственной деятельностью на предприятии носит управляемый характер, для него характерен тип управления по результатам. При нарастании кризисных процессов управление носит слабоуправляемый характер, наиболее приемлемым является управление по возбуждениям. Что же касается финансового неравновесия (состояния финансового кризиса трех степеней), то в этой ситуации наиболее эффективным типом управления является параметрическое адаптивное управление по результатам с элементами раннего предупреждения влияния внешних дестабилизирующих факторов.

Г.В. Козаченко, А.Е. Воронкова, В.Ю. Медяник и В.В. Назаров [3, с. 162] считают, что при устойчивом состоянии предприятия (управляемый процесс) наиболее приемлемым является управление по результатам; состоянии равновесия (слабоуправляемый процесс) – управление по результатам; неустойчивом состоянии (обратимый, слабоуправляемый процесс) – параметрическое адаптивное управление по результатам с элементами раннего предупреждения влияния внешних дестабилизирующих факторов.

А.В. Грачев [1, с. 43-44] рекомендует использовать управление по результатам при устойчивом состоянии предприятия (абсолютной платежеспособности) и состоянии равновесия, а параметрическое адаптивное управление по результатам с элементами раннего предупреждения влияния внешних дестабилизирующих факторов – при неустойчивом состоянии предприятия (относительной неплатежеспособности).

Обобщая вышесказанное, отметим, что в условиях нестабильности, неопределенности и динамичности экономической среды наиболее эффективным типом управления является параметрическое адаптивное управление по результатам с элементами раннего предупреждения влияния внешних дестабилизирующих факторов, сочетающее в себе элементы оперативного и стратегического управления. Применение данного типа управления способствует повышению гибкости и живучести предприятия как системы, наделяет его способностью адаптироваться к постоянно меняющейся экономической среде, что незамедлительно сказывается на конкурентоспособности.

Литература

1. Грачев А.В. Финансовая устойчивость предприятия: анализ, оценка и управление: [учеб.-практ. пособ.] / А.В. Грачев. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2004. – 192 с.
2. Костырко Л.А. Диагностика потенциалу финансово-економічної стійкості підприємства: Монографія / Л.А. Костырко. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Х.: Фактор, 2008. – 336 с.
3. Малий бізнес: стійкість та компенсаторні можливості: Монографія / [Г.В. Козаченко, А.Е. Воронкова, В.Ю. Медяник, В.В. Назаров]. – Київ: Лібра, 2003. – 328 с.
4. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства: Монографія / [М.О. Кизим, В.А. Забродський, В.А. Зінченко, Ю.С. Копчак]. – Х.: Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2003. – 144 с.

ОСОБЛИВОСТІ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА ПРОДУКЦІЮ МАШИНОБУДУВАННЯ

Вітчизняне машинобудування все ще залишається малоприбутковою галуззю [1] через низку причин, пов'язаних: з низьким рівнем якості та конкурентоспроможності машинобудівної продукції, нездатністю більшості підприємств здійснювати самофінансування її вдосконалення, нестабільністю зовнішніх умов господарювання та внутрішніми проблемами управління підприємством, зокрема відсутністю практичних навичок у сфері ринкового ціноутворення.

Нині більшість машинобудівних підприємств при формуванні цін на свою продукцію користуються виключно витратним механізмом ціноутворення, за якого ціни виступають у ролі «фіксатора» зростання витрат виробництва. Цей підхід дістався перехідній економіці у спадок від планово-адміністративної системи господарювання. Директивна економіка радянських часів залежала від дій єдиного центру, який визначав суспільні потреби, кількість необхідних для задоволення цих потреб ресурсів та, на основі проведених розрахунків, складав план розвитку всього народного господарства. Державне регулювання економічних процесів було всеохоплюючим. Політика цін передбачала повний контроль за ціноутворенням усіх галузей народного господарства. Суворі регламентація та розрахунок середньогалузевих цін товаровиробника призводила до того, що діяльність деяких підприємств та навіть ланок народного господарства мала збитковий характер. Такі підприємства функціонували за рахунок дотаційних виплат з державного бюджету [2].

З початком ринкових відносин в Україні і послабленням державного втручання в процес ціноутворення керівники підприємств стали випробовувати ринок, безладно маніпулюючи цінами на продукцію та послуги. У цей період стрімкого зростання цін, обумовленого інфляційними процесами та глобальним дефіцитом основних товарів, калькулювання собівартості відійшло на другий план. Економічним обґрунтуванням цін тоді практично не займалися або займалися формально. Головним було завчасно підняти їх, користуючись виключно інтуїтивним передбаченням кон'юнктури ринку. Цей період тривав майже десятиріччя.

Нині, через відсутність теоретичних розробок, практичних навичок та фахівців з питань ціноутворення, більшість машинобудівних підприємств, встановлюючи ціни на свою продукцію, знову повернулася до звичного для себе методу «витрати плюс прибуток». Незважаючи на свою відносну простоту, він характеризується рядом недоліків, котрі і нині сприяють поглибленню кризових явищ в економіці. По-перше, цей метод ігнорує факт неточності визначення непрямих витрат і не відповідає на питання: скільки прибутку необхідно закласти в ціну, по-друге, він не враховує вплив на ціноутворення якісних характеристик продукції, чинників конкуренції, вимог споживачів та інших факторів.

Не зважаючи на велику кількість досліджень з питань ціноутворення, все ще не розроблено цілісного підходу до розрахунку ціни на продукцію промислово-виробничого призначення. Більшість методів ціноутворення, що пропонуються сучасною наукою, мають суттєві недоліки: одні з них не враховують особливостей змін ринкового середовища і тому не можуть використовуватися на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки; інші є занадто трудомісткими та складними у застосування або дають дуже приблизні результати визначення ціни. Динаміка сучасних ринків потребує постійного вдосконалення методів ціноутворення.

Сучасне підприємство має орієнтуватися в цінній кон'юктурі як вітчизняного, так і зарубіжних ринків, проводити власну ефективну цінову політику, встановлюючи економічно обґрунтовані ціни на свою продукцію.

Ціна на машинобудівну продукцію часто формується в результаті домовленості між виробником (продавцем) і споживачем (покупцем) внаслідок торгу. Мінімальне значення ціни визначається витратами виробника (продавця), максимальне – величиною споживчої вартості товару. Реальне значення ціни має знаходитися в означеному діапазоні та залежить від торгівельних здібностей контрагентів, а також здатності виробника визначити споживчу вартість (корисність) своєї продукції [3].

Корисність товару характеризує ступінь задоволення конкретної потреби та залежить від його якісних характеристик, а також витрат на виробництво та споживання даного товару.

Стосовно якості продукції, вважаємо дуже важливим психологічний канон, який використовують теоретики та практики маркетингу з метою максимізації прибутку. Відповідно до нього ринкова ціна зростає не пропорційно якості товару, а випереджуючи її, і навпаки, при зниженні технічного рівня та якості товару відносно загальноновизнаного рівня, ціна знижується більш прогресивно в порівнянні з цим рівнем [4]. З чого випливає, що товаровиробники більш якісного виробу отримують монопольно високий прибуток, який перевищує зростання витрат на досягнутий рівень якості. А товаровиробники, продукція яких не відповідає світовому рівню задовольняються збитково низькою ринковою ціною, а тому втрачають значну частину прибутку.

Отже, виробник, підвищуючи якість продукції, компенсує пов'язані з цим витрати за рахунок збільшення ціни. Купуючи такий виріб, споживач витрачає, відповідно, додаткові кошти, у зв'язку з чим виникає цілком логічне питання: за рахунок чого вони йому будуть відшкодовані? Більш висока ціна споживачеві, в основному, відшкодовується за рахунок зниження витрат, пов'язаних з експлуатацією виробу. В іншому випадку його придбання буде економічно невигідною справою.

Враховуючи вищевикладене, вважаємо, що конкретному ціновому рішенням виробника машинобудівної продукції має передувати цілий комплекс заходів, які передбачають:

- виявлення чинників, які впливають на остаточне рішення споживачів щодо купівлі продукції;
- встановлення основних параметрів якості продукції і ранжирування їх за ступенем значущості;
- розрахунок повних витрат споживача за весь строк експлуатації свого виробу й аналогічного у конкурента;
- порівняльний аналіз співвідношення «якість/ціна споживання» свого підприємства і підприємства-конкурента;
- виявлення конкурентних переваг підприємства.

Результати такого комплексного аналізу повинні лягти в основу коригування рівня внутрішньої ціни підприємства, визначеної на основі витрат на виробництво і реалізацію продукції та граничного прибутку.

Подальші дослідження буде спрямовано на розробку відповідного методу визначення ціни на продукцію машинобудування. Потребують також вирішення інші питання, пов'язані з ціноутворенням на підприємствах МБК, зокрема такі, як: формування цінової стратегії підприємства; коригування рівня ціни в умовах нестійкого попиту та змін конкурентної ситуації; дослідження факторів впливу на її величину, визначення характеру змін ціни під дією цих факторів; отримання необхідної внутрішньої та зовнішньої інформації для здійснення процесу ціноутворення, а також оцінка його ефективності.

Література

1. Кучерова Г.Ю. Метод визначення ціни верхньої межі на нову техніку // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 2. – С. 124-138.
2. Овчинникова М.О. Роль ціноутворення в формуванні ринкових відносин // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 6. – С. 117-123.
3. Серіков А.В., Білоцерківський О.В. Ціноутворення на промислову продукцію з врахуванням її споживчої вартості // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 4. – С. 97-103.
4. Перерва П.Г., Маслак О.И. Методика ринкового ценообразовання на основі рівня конкурентоспроможності промислових izdeliy // Маркетинг і реклама. – 1998. – С. – 48-50.

Карюк В.І., асп.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА

Розвиток ринкових відносин в Україні вимагає значного розширення масштабів інноваційної діяльності підприємств. Тому активізація інноваційної діяльності на всіх рівнях економічної системи є найважливішою передумовою підвищення ефективності виробництва на базі зростання продуктивності та інтелектуалізації праці, збільшення обсягів виробництва інноваційної продукції та, як наслідок, конкурентоспроможності держави.

Значний внесок у дослідження і вирішення питань активізації інноваційної діяльності підприємств зробили такі вітчизняні вчені як: Волков О., Гальчинський А., Гєєць В., Гриньов А., Гриньова В., Лапко О., Осецький В., Яковлев А., серед російських вчених: Бриль А., Кондратьєв Н., Лапіна Н., Мединський В.

Рівень впровадження результатів НДДКР в Україні надзвичайно низький: приріст ВВП за рахунок впровадження нових технологій в нашої країні становить лише 0,7%, тоді як у США та країнах ЄС цей показник досягає 60 - 90 % [5].

Крім того, в українських власників активів промислових підприємств відсутній необхідний інвестиційний попит на інновації: на вітчизняних підприємствах 80-90% всіх запропонованих персоналом інноваційних ідей відхиляється. Тоді як, наприклад, у Польщі частка прийнятих до виробництва інноваційних ідей у їхній загальній структурі становить 30 %, Швеції – 45 %, США – 52 %, Японії – 63 % [2, с.1].

Наслідком цього є гальмування розвитку високотехнологічних галузей промисловості та зниження рівня конкурентоспроможності економіки України. У результаті постає об'єктивна необхідність запровадження комплексної системи заходів, спрямованої на стимулювання інноваційної діяльності персоналу вітчизняних підприємств.

Тому метою роботи є дослідження системи стимулювання інноваційної діяльності працівників в умовах ринкової економіки на мікроекономічному рівні, та формування на основі результатів дослідження удосконаленої моделі економічного механізму управління науково-технічною творчістю.

Сутність стимулювання інноваційної діяльності, як елементу мотивування працівників підприємства, полягає у чітко усвідомленому заохоченні керівником працівників-інноваторів, залучених до інноваційного процесу, з метою отримання найкращого результату в інноваційній діяльності.

Виходячи з цього, виникає необхідність формування сучасного економічного механізму стимулювання інноваційної діяльності, який би був в змозі забезпечити достатній рівень розвитку інноваційної діяльності підприємств для підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки (Рис. 1).

Виходячи із структури економічного механізму стимулювання інноваційної діяльності персоналу, використання даного механізму у практиці сучасних компаній для стимулювання праці в інноваційному процесі має визначатися двома головними моментами – прагненням максимально активізувати творчу особистість і направити цю активність на досягнення конкретного економічного результату.

При цьому принципово важливо використовувати всі групи засобів стимулювання інноваційної діяльності в комплексі, надаючи пріоритет тій чи іншій групі залежно від специфіки кожного конкретного підприємства.

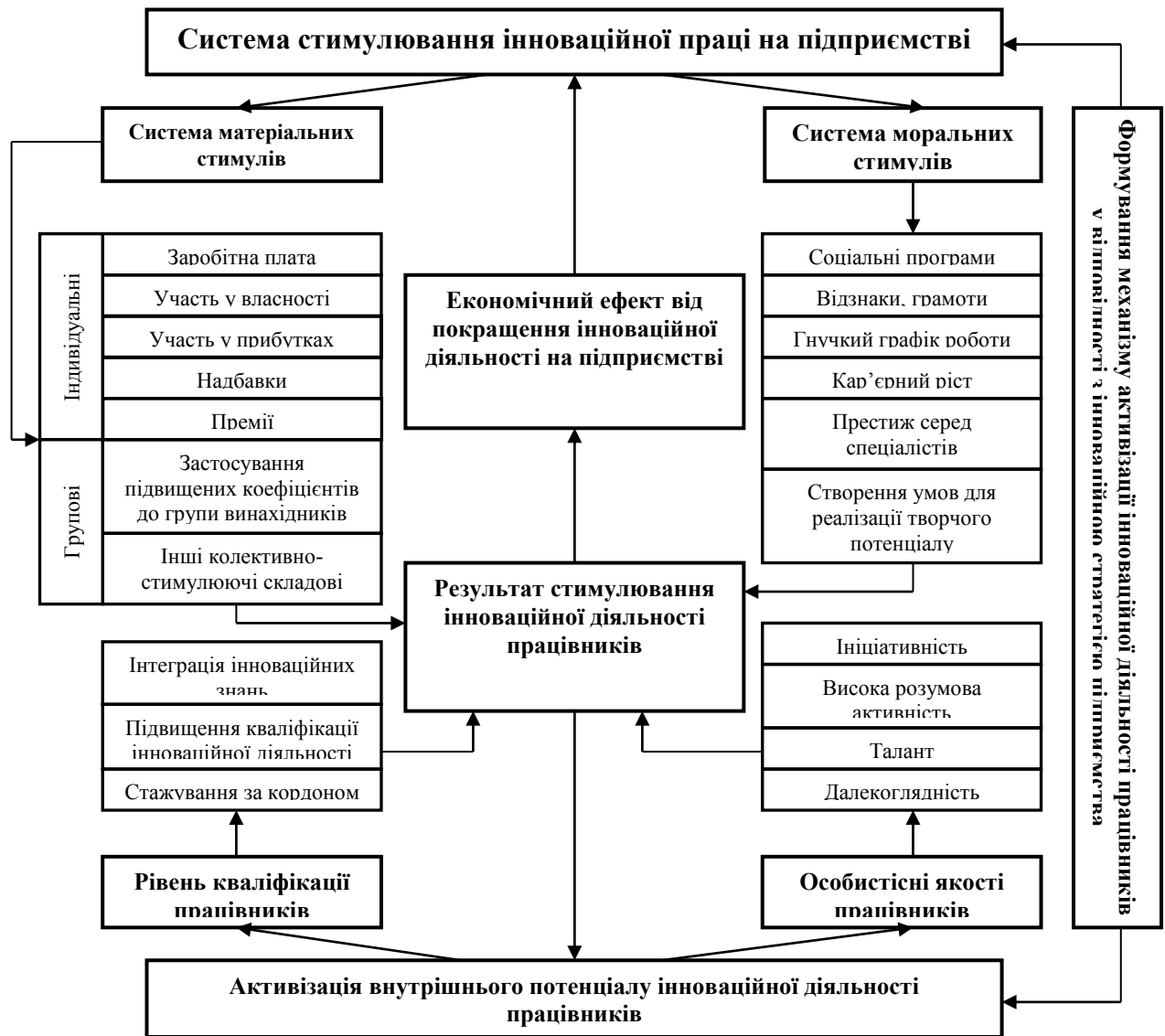


Рис. 1. Економічний механізм стимулювання інноваційної діяльності персоналу

Результати інноваційної праці при застосуванні даного механізму слід оцінювати з двох позицій: як кінцеві результати діяльності підрозділів і підприємства загалом та як безпосередні результати праці кожного працівника, сумарний ефект від яких і визначатиме рівень ефективності економічної діяльності підприємства.

Подальші наукові дослідження, спрямовані на розроблення нових та удосконалення існуючих механізмів стимулювання інноваційної діяльності працівників, сприятимуть ефективному розвитку та зміцненню конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Література

1. Зянько В. В. Проблеми та пріоритети формування інноваційної моделі розвитку економіки України [Електронний ресурс] / В. В. Зянько. – Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/Table/Jalilo_m/030.htm.
2. Офіційні дані Державного агентства України з інвестицій та розвитку [Електронний ресурс] / Державне агентство України з інвестицій та розвитку. Режим доступу: <http://www.in.gov.ua>.

Кикоть В.И., асп.

Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь, Украина

КОНТРОЛЬ – КАК ОДНА ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИОННО - ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Контроль, являясь функцией системы управления, представляет собой способ действия этой системы, то есть отождествляется в части проявления своего действия с понятием управление. Контроль представляет собой совокупность взаимодействующих элементов: объект, субъект, предмет контроля, методы и формы контрольных действий. Входя в систему управления контроль взаимосвязан с другими функциями управления: планирование, организация, руководство, контроль более высокого порядка над определенными контрольными

действиями. Взаимосвязи предполагают взаимопроникновение, отражение и повторение в каждой функции других функций. Так в любой деятельности система контроля должна иметь определенную цель, планироваться, организовываться, руководиться, мотивироваться и, как правило, иметь высшую форму контроля.

Современные экономические теории рассматривают контроль как одну из функций менеджмента, чему посвящено множество трудов отечественных и зарубежных ученых [1, 2]. Вопросы его оптимизации постоянно находятся в поле зрения ученых, однако, в связи с тем, что исследуемое нами малое предпринимательство обладает свойствами к быстрому реагированию на происходящие в его окружение изменения и приспособления к надиктованному ему условиям, а государственные структуры, как показал анализ, не выполняют в полной мере полномочия по осуществлению контролирующих функций, контроль требует более детального рассмотрения.

Можно выделить следующие функции (проявление деятельности, назначение) контроля: правовая, информационно-познавательная, воспитательно-профилактическая, мотивирующая, контрольно-аналитическая, фискальная, мобилизующая, карательная, научно-творческая. На сегодня перечень организаций, на которых возложены функции контроля за деятельностью субъектов малого предпринимательства включает 28 государственных структур.

Этапы контроля можно подразделить на несколько блоков: разъяснительно – информационная работа; административно – учетный (регистрация и учет субъектов хозяйствования, прием и проверка отчетности от подконтрольных субъектов), выездная проверка (планирование и проведение выездных проверок); карательные мероприятия; процедуры оспаривания результатов проверок.

Результаты анализа показывают, что ответственность за совершение экономических преступлений в сфере административного права минимальна, а процедура привлечения к ответственности довольно сложная и длительная, как правило, требует взаимодействия нескольких государственных ведомств. Кроме того, несовершенство действующего законодательства усугубляет положение в сфере исполнения государственными структурами контрольных функций и служит толчком для проявления правонарушений уже самими контролирующими инстанциями.

Рассматривая звено контроля в структуре организационно – экономического механизма государственного регулирования малого предпринимательства, необходимо разделять его на две составляющие: внутренний (контроль государства за деятельностью государственных структур и контроль субъектов малого предпринимательства за деятельностью субъектов малого предпринимательства) и внешний (контроль субъектов малого предпринимательства за деятельностью государственных структур и контроль государства за деятельностью субъектов малого предпринимательства).

В случае снижения количества проводимых проверок на данном этапе контроль за деятельность субъектов малого предпринимательства будет утрачен совсем. Следовательно, для достижения оптимального контроля, по нашему мнению, необходимо внедрение ряда законодательных актов и проведения подготовительных мероприятий между структурными подразделениями контролирующих служб и между контролирующими службами:

- сократить структурные подразделения, выполняющие одни и те же функции;
 - пересмотреть штатные расписания в контролирующих инстанциях, усилив составы оперативных отделов.
- Уместным будет на законодательном уровне установить сроки пребывания на службе в таких отделах сотрудников;
- предусмотреть возможность привлечения к оперативным проверкам незаинтересованных лиц (так называемых подставных);
 - внести изменения в Кодекс Украины об административных правонарушениях, в части нарушений в сфере предпринимательства, увеличив ответственность за выявленные правонарушения. Целесообразно суммы штрафных санкций насчитывать от финансового положения субъекта хозяйствования, в зависимости от его оборотов, а не одинаковыми для всех, при этом оставляя диапазон штрафных санкций. В случае многочисленных нарушений предусмотреть процедуру лишения права занятия предпринимательской деятельностью, в том числе через подставных лиц;
 - урегулировать законодательно вопрос рассмотрения протоколов об административных правонарушениях, расширив полномочия административных комиссий. Одновременно, предусмотреть вхождение в состав таких комиссий представителей малого предпринимательства;
 - отдать предпочтение комплексным проверкам деятельности субъектов малого предпринимательства. Поскольку, в случае поступления жалоб на деятельность субъекта хозяйствования, проверки всеми инстанциями проводятся внепланово;
 - предусмотреть возможность проведения аудиторских (документальных) проверок без предупреждения. К примеру, в случае выявления одной из схем минимизации уплаты налоговых платежей;
 - законодательно обязать все контролирующие инстанции при проверке иметь предписание на ее проведение;
 - предусмотреть упрощение процедуры ликвидации неустановленной торговли, путем создания специальных подразделений милиции (с участием общественных формирований), основными функциями которого будет являться постоянное наведение порядка на улицах именно в этой направлении;
 - на законодательном уровне предусмотреть возможность введения в разряд обязательных к исполнению решений координационных советов. Однако при этом, необходимо учесть, что в состав координационных

советов должно входить одинаковое количество представителей со стороны государственных и предпринимательских структур. Тогда это позволит принимать действенные меры к виновным за неисполнение;

- представить возможность участия представителей малого предпринимательства в проведении комплексных проверок. При этом, следует учесть, что представитель со стороны субъектов малого предпринимательства, не должен участвовать в проверках одного и того же субъекта дважды. Сложность при этом будет представлять оповещение участников о предстоящей проверки, поскольку информация о проверке не должна дойти до проверяемого. Следовательно, возможность участия в такой проверке должна быть предусмотрено на законодательном уровне и предусматривать обязанности и ответственность участников.

Разрешению проблем совершения должностных преступлений, по нашему мнению, могли бы повлиять следующие мероприятия:

- совершенствование законодательства;
- усиление контроля за деятельностью государственных служащих и ужесточение ответственности за совершение коррупционных действий;
- ввести в разряд правонарушений на уровне государственной службы распространение заведомо ложной информации;
- привлечение субъектов малого предпринимательства для выявления коррупционных действий во всех государственных структурах, путем обеспечения мероприятий по защите их чести, достоинства и бизнеса;
- обеспечение проверки анонимных сведений о совершении возможного коррупционного правонарушения со стороны государственных служащих;
- отнесение к государственной службе санитарной эпидемиологической службы.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что контроль является важнейшим звеном в структуре организационно – экономического механизма государственного регулирования малого предпринимательства на региональном уровне и, подчиняясь стратегической цели, осуществляет проверку и анализ деятельности экономической подсистемы на соответствие заданных параметров.

Литература

1. Кіттуревський Ю.Н. Основи менеджмента. Ричард Л. Дафт. /Ю.Н. Кіттуревський – СПб: Издательский Дом „Питер”, 2001.- 832с.
2. Немцов В.Д., Довгань Л.Э., Синьоок Г.Ф. Менеджмент організацій / Немцов В.Д., Довгань Л.Э., Синьоок Г.Ф. – К.: „Екс Об”, 2002. – 356с.

Косенюк Г.В., к.т.н., доц., Федоренко В.С., к.е.н., доц.
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ БЕНЧМАРКІНГУ ВІТЧИЗНЯНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Актуальність проблеми. В умовах розвитку ринкових відносин українським компаніям необхідно шукати нові шляхи для пошуку конкурентних переваг, щоб захищати свої позиції на вже зайнятих ринках і виходити на міжнародні ринки, а використання бенчмаркінгу може сприяти досягненню подібних цілей.

Ступінь вивченості в літературі. Проблемами бенчмаркінгу в різний час займалися Y.K. Shetti, W. Bruckhard, T.R. Furey, Е. Михайлова, Н. Соловйова, Е. Багієв, І. Аренков та ін., але українська дійсність вимагає своїх теоретичних і практичних підходів до застосування бенчмаркінгу.

Мета статті. При написанні статті ми ставили перед собою завдання розкрити особливості і характер використання елементів бенчмаркінгу українськими підприємствами, зробити наголос на основні помилки практичного застосування бенчмаркінгу, на проблеми, з якими стикаються учасники бенчмаркінгового проекту в національній економіці.

Результати дослідження. Сьогодні менеджери вітчизняних підприємств як ніколи відчувають потребу у проведенні порівняльного аналізу методів та інструментів ведення бізнесу для реагування та ефективної адаптації до змін зовнішнього середовища, але більшість українських підприємств поняттям бенчмаркінгу не оперує. Їм також не відомі і повноцінні бенчмаркінгові проекти, які б здійснювалися українськими фірмами.

Сьогодні використання бенчмаркінгу властиве тим українським підприємствам, які переважно належать західному капіталу, але далеко не всі українські компанії, що застосовують стратегії бенчмаркінгу, можуть досягти потрібних показників, а також визначити інструментарій їх досягнення. Практичний аспект бенчмаркінгу в Україні часто супроводжується певними помилками та неузгодженостями, які зведені у таблиці 1.

Таблиця 1

Основні помилки практичного застосування бенчмаркінгу в Україні та способи їх усунення

№	Помилки в практичному застосуванні бенчмаркінгу вітчизняними підприємствами	Способи уникнення помилок при застосуванні методу бенчмаркінгу українськими підприємствами
1	2	3
1.	Сприйняття бенчмаркінгу як «інспекційної перевірки» функціонування підприємства	Необхідно знаходити тільки тих партнерів з бенчмаркінгу, хто готовий до співпраці і розуміє важливість вказаного методу для подальшого розвитку компанії.

1	2	3
2.	Припущення, що вже існуючі і схвалені «базові параметри» можуть бути використані без змін	Так звана «база» не може бути просто застосована на підприємстві, оскільки існують певні розходження в умовах на ринках, у потребах клієнтів, у доступності ресурсів тощо. Необхідно знайти таких партнерів з бенчмаркінгу, що готові до співробітництва, і з'ясувати у них, що є досяжним, і чи може компанія досягти подібного рівня показників.
3.	Зниження уваги до обслуговування і задоволення клієнта	Скорочення витрат часто супроводжується зниженням уваги до клієнта (наприклад, післяпродажного обслуговування), внаслідок чого клієнти відвертаються. Щоб уникнути цієї помилки, при здійсненні бенчмаркінгу доцільно використовувати «balanced scorecard» (комплексну систему індикаторів бізнесу).
4.	Процес занадто великий і комплексний, щоб бути керованим.	Потрібно уникати застосування бенчмаркінгу щодо всієї системи — це дуже дорого і забере багато часу. Краще вибрати один або декілька процесів, що становлять певну частину системи, спочатку опрацювати їх, а потім перейти до наступної частини системи.
5.	Відбір для теми (процесу) бенчмаркінгу, що не узгоджується зі стратегією організації, не підтримує її цілі або ж перешкоджає іншим ініціативам, які розпочинаються організацією.	Керівництво організації повинно контролювати і спрямовувати процес впровадження бенчмаркінгу на рівні стратегії підприємства.
6.	Ставляться завдання, що мають занадто розмиті межі і формулювання.	У даному випадку краще вибрати для бенчмаркінгу об'єкт, що піддається чіткому вимірюванню, має відповідальних осіб, наприклад, процес розподілу службових обов'язків всередині організації.
7.	Відсутність основи для проведення бенчмаркінгу	Ця помилка виникає, якщо пошук партнерів й інформації про них розпочатий раніше, ніж цілком проаналізований власний процес. Бенчмаркінг передбачає, що власний процес і його параметри точно відомі.
8.	Недостатньо повне дослідження партнера з бенчмаркінгу.	Важливим при роботі з партнером із бенчмаркінгу є те, що ні його, ні свій час не повинен витрачатися марно. Існує кодекс (правила поведінки партнерів з бенчмаркінгу), який передбачає, що ніколи не треба просити у партнера з бенчмаркінгу ту інформацію або відповідь на питання, на яку спроможні відповісти самостійно, наприклад, вивчаючи літературу, статистичну інформацію тощо.
9.	Компанія часто намагається копіювати механізми еталонного підприємства	Метод бенчмаркінгу передбачає не копіювання, а аналіз «досвіду інших» щоб виокремити та адаптувати у себе виявлений позитивний досвід.
10.	Невміння розставити пріоритети, спроба відразу змінити світ (робота за принципом "усе і відразу"), не визначивши питання, які пов'язані з ключовими процесами бізнесу	Відбір теми для бенчмаркінгу повинен бути обов'язково узгоджений зі стратегією підприємства, а також в процес бенчмаркінгу краще включати об'єкти, які піддаються чіткому виміру.
11.	Нездатність вчасно вжити заходи і зрозуміти як адаптувати отриманий досвід до своєї діяльності	До бенчмаркінгового процесу бажано залучити консультантів, які у своєму відособленні можуть діяти як сполучна ланка між організацією і її клієнтами, постачальниками, а також мають досвід, інформацію про кращі методики інших компаній.

Але не можна не зупинитись на основних бар'єрах, з якими стикаються учасники бенчмаркінгового альянсу в Україні, а саме: недолік зв'язку бенчмаркінгу з бізнесом, недолік освіти і інформування тих, хто бере участь в бенчмаркінгу, відсутність належного планування, невдалий вибір партнера з бенчмаркінгу. Малі компанії через обмеженість ресурсів не прагнуть залучати сторонніх фахівців і користуватися послугами консультантських фірм, а членство в будь-якому з бенчмаркінгових "клубів" досить дороге для малого бізнесу. Проте головна причина невикористання потенціалу бенчмаркінгу як ефективного інструменту управління на підприємствах - це слабе уявлення або незнання сутності методу еталонного зіставлення. Отже, ментальність, тінізація, відсутність вільного доступу до інформації, відсутність розвиненого конкурентного середовища заважають створенню умов для повноцінного розвитку бенчмаркінгу. Бенчмаркінгом в Україні складно займатися ще й через те, що вітчизняний бізнес ніяк не можна назвати прозорим. Звітність про діяльність компанії, чисельність працюючих співробітників, об'єми постачань і продажів зазвичай ретельно оберігаються, тому офіційна пропозиція обмінятися інформацією викликає спочатку як мінімум здивування, та нерозуміння. Більше того, багатьма підприємствами в гонитві за конкретними відомостями застосовуються неетичні засоби (гра в

підставного покупця для вивуджування необхідної інформації, збір інформації про об'єми ділових операцій конкурента, використання методів промислового шпигунства, інженерний аналіз і інформація по ньому, придбана незаконним шляхом). Отже, українські підприємства з недовірою ставляться до бенчмаркінгу, оскільки багато з них плутають його саме зі шпигунством. Навіть спроба введення в Україні програми «Українського індексу бенчмаркінгу», що дає можливість проведення порівняльного аналізу конкретного бізнесу з найкращим його аналогом (опитування керівників організацій, внесення результатів опитування в базу даних тощо) не дала позитивних результатів і програма припинила своє існування.

Бенчмаркінг останніми роками став інформаційним стратегічним процесом, витонченішим і ціннішим у процесі поліпшення організації (див. рис. 1).

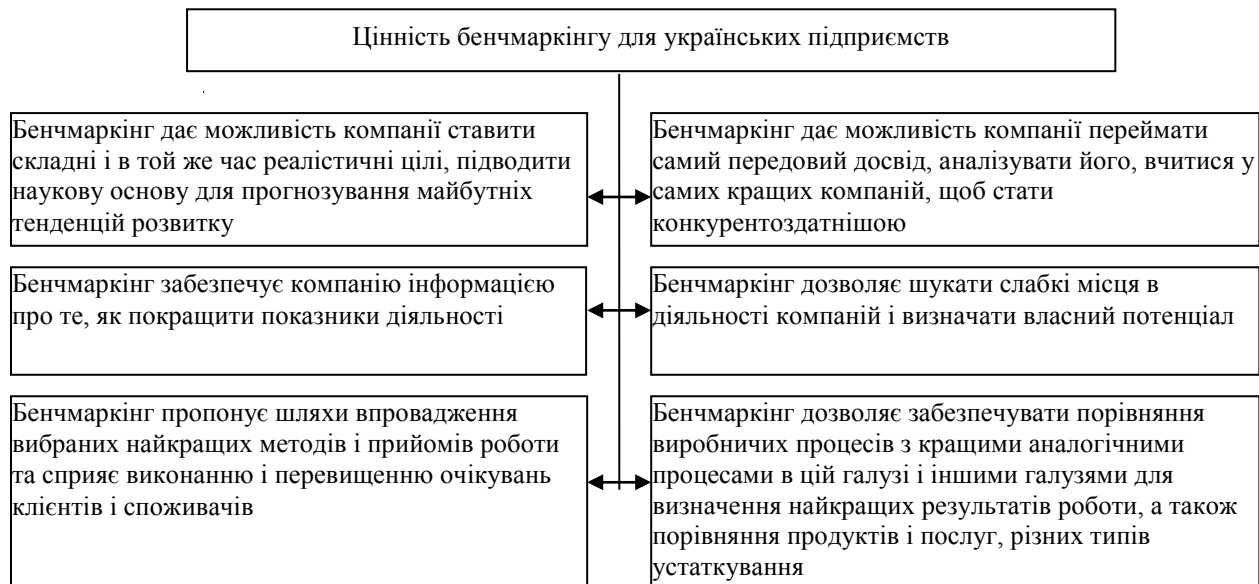


Рис.1. Цінність бенчмаркінгу для українських підприємств

Отже, на сучасному етапі розвитку економічних відносин для успішного менеджменту потрібне чітке взаємне поєднання бенчмаркінгу і управління загальною діяльністю усіх ланок організації.

Висновки. Бенчмаркінг в Україні застосовується сьогодні лише невеликою кількістю великих компаній, що переважно мають контакти із зарубіжними партнерами і орієнтуються на світові стандарти. У вітчизняному малому і середньому бізнесі на сьогодні більшість керівників не знають про еталонне зіставлення як про інструмент управління, що має науково-методичну базу і визнання у всьому світі. Проте потенціал еталонного зіставлення необхідно і можливо реалізувати, поступово вводячи бенчмаркінг в практику управління українськими компаніями.

Література

1. Бенчмаркінг: все лучшее — себе [Електронний ресурс]. Режим доступу до сайту: <http://www.management.com.ua/ct/ct032.html>;
2. Бенчмаркінг як інструмент підвищення конкурентоспроможності компанії [Електронний ресурс]. Режим доступу до сайту: <http://www.management.com.ua/ct/ct003.html>;
3. Михайлова Е.А. Основы бенчмаркинга. – М.: Юристъ, 2002. – 110 с.
4. Романова В.С. Сутність та переваги бенчмаркінгу // Зовнішня торгівля. - 2006.-№2.
5. Тіхонов Ю. В. Бенчмаркінг та бізнес-розвідка як складові успішного розвитку бізнесу/ Науково-практичний журнал «Актуальні проблеми економіки» 2007. – № 9(75). – 120с.

Ліпанова О.В., здобувач

Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, м. Одеса, Україна

ЕВОЛЮЦІЯ ФОРМУВАННЯ СПОЖИВЧОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Проблема екологізації виробництва сировини для харчової та переробної промисловості є однією з глобальних проблем сучасності, яка потребує нагального вирішення. Сприяння досягненню продовольчої безпеки можливо лише за умов ефективного та економічного контролю аспектів санітарії і безпеки місцевих та імпортованих товарів, забезпечення якості державних закупівель, загальної економії завдяки одноразовому випробуванню продуктів і високій репутації національних продуктів на експортних ринках.

Комплексний захист прав споживачів, у тому вигляді, у якому він обговорюється та втілюється сьогодні, почав розвиватися лише наприкінці 19-го сторіччя у США та у Європі. Це стало результатом промислової революції [1]. Між тим закони, спрямовані на захист споживачів, існують уже багато століть. Спочатку вони стосувалися переважно невідповідної якості або підробок продукції щоденного споживання. При цьому паралельні інтереси виробників і споживачів залишаються важливою рисою захисту прав споживачів у

сьогоднішній Європі. Більшість країн у Західній Європі почали розвивати комплексне законодавство у період після 1950 року. Спочатку це були окремі законодавчі акти – конкретні закони, спрямовані на вирішення окремих питань, наприклад, чесної реклами, вдосконалення інформування споживачів через упаковку на промисловій і харчовій продукції, а також основних вимог безпеки. Поступово виникла ідея створення визнаного переліку споживчих прав, а також узгодженого комплексу законодавства та органів для його втілення. В результаті цього, протягом останніх років країни, які вперше приймали закони на захист прав споживачів, використовували широкомасштабні акти, які поширювалися на багато аспектів захисту прав споживачів.

Починаючи з 2000 року, реформування системи державного регулювання якості та безпеки продовольства в ЄС спрямоване на посилення захисту здоров'я людей з урахуванням загальної екологізації підходів щодо споживчої політики, що мають прямий чи опосередкований вплив на показники безпеки. Система повністю охоплює всі елементи виробництва, просування продукції до споживача і включає процеси первинного виробництва сільськогосподарської продукції, її зберігання, транспортування, виробництво харчових продуктів, оптову і роздрібну торгівлю, допоміжні матеріали та обладнання, які використовуються на всіх етапах такого ланцюга.

У ЄС існують загальноєвропейські закони (Директиви), яке повинно втілюватися через законодавство окремих країн. З іншого боку, Директиви визначають загальні вимоги, які повинні виконувати окремі країни, а не те, яким чином повинні бути організовані національні закони. Через це досі існують значні відмінності у структурі споживчого законодавства та інститутів, які забезпечують його виконання. Таким чином, споживчі питання розглядалися як частина змін у контрактному законодавстві, транспортній політиці, конкуренції, стандартів і безпеки харчової продукції, тощо.

Від середини 1970-х років і надалі ситуація поступово змінювалася, але лише з прийняттям Маастрихтської угоди 1993 року стало можливим приймати Директиви щодо споживчих прав, які не стосуються безпосередньо ринкової інтеграції чи гармонізації. Це призвело до створення у структурі Європейської комісії окремого Директорату споживчої політики. Пізніше до сфери його відповідальності увійшли також питання охорони здоров'я та безпеки харчової продукції, і зараз це орган відомий як Генеральний директорат Європейського союзу з питань охорони здоров'я та захисту прав споживачів - DG SANCO.

В Україні проблеми споживчої політики знаходяться в незадовільному стані. Однією з причин такої ситуації є недостатньо досконала система екологічної сертифікації. Наразі проблемами сертифікації в Україні займаються Держспоживстандарт і, зокрема, його структурні підрозділи УКРСЕПРО і технічний комітет (ТК-93) "Системи управління якістю, довкіллям та безпечністю харчових продуктів", Академія якості, "Бюро Верітас" та ін. Для цього створена система державної (обов'язкової) та недержавної (добровільної) сертифікації. Перелік продукції, яка підлягає обов'язковій сертифікації, постійно коректується залежно від ситуації в країні і її міжнародних відносин. Тому сьогодні цей список корегується згідно вимог СОТ. Отже, фактично екологічна сертифікація в Україні знаходиться на стадії свого становлення, вимагає своєчасного методологічного і економічного обґрунтування у всіх сферах народного господарства [2]. Між тим правила і процедури національної сертифікації повинні відповідати вимогам системи ГАТТ/ВТО і постійно удосконалюватися та узгоджуватися. Так, наприклад, в матеріалах "План дій Україна - Європейський Союз" відмічено: "Забезпечити прогрес в наблизненні до законодавства ЄС у сфері вистежування харчового ланцюга "від поля до столу"; загальних принципів і вимог до безпеки продуктів харчування (Регламент 178/2002/ЄС); ефективно імплементувати систему Hazard Analysis Critical Control Point (НАССР) на підприємствах і в органах контролю".

Такі комплексні заходи використовуються для отримання якісної продукції, але для повної гарантії всього її "життєвого циклу" необхідна розробка повноцінної Концепції політики сталого споживання та виробництва (ССВ) згідно з Йоганнесбурзьким планом дій, а також розроблення та реалізація Стратегії та національного плану дій до 2015 року.

Література

1. Права споживача – захист і споживча практика в ЄС [Електронний ресурс] - Адреса доступу до сторінки - http://www.consumerinfo.org.ua/must_know/articles_rights/3954/
2. Галушкіна Т.П., Гордійчук Є.Г. Екологічна сертифікація в системі державного екологічного управління / Монографія. – Харків: Бурун Книга, 2010. – 288 с.

Макарова І.О., здобувач
Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, м. Одеса, Україна

КРИТЕРІЙ ФОРМУВАННЯ ЕКОЛОГІЗОВАНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ПРОДОВОЛЬЧОГО РИНКУ В УКРАЇНІ

Формування екологізованої інфраструктури продовольчого ринку на вигідних для всіх учасників процесу умовах залишається однією із найбільш гострих проблем в Україні. Сьогодні ігнорування еколого-економічних аспектів розвитку цих ринків зумовлюють додаткові витрати як для виробників, так і переробників, а також споживачів.

В роботі доведено, що оптові ринки надають можливість:

- підвищити безпеку та якість харчової продукції
- розширити асортимент представленої сільськогосподарської та харчової продукції;
- покращити санітарно-епідеміологічну ситуацію в регіоні;
- зменшити втрати свіжої продукції;
- ефективного використовувати природні ресурси (воду, тощо) та управляти відходами, що сприятиме охороні навколишнього середовища, поліпшенню екологічної ситуації;
- стабілізувати ціну для кінцевого споживача, тим самим знизити в кінцевому рахунку рівень споживчої інфляції;
- збільшити об'єми продаж сільськогосподарської та харчової продукції та збільшити надходження до бюджету;

Світовий досвід розвинутих країн Франції, Німеччини, Італії, Іспанії, країн, що розвиваються - Польщі, Угорщини, країн з ліберальною економікою - США, Канада, Австралія, Японія свідчить, що ініціатива формування продовольчих ринків загалом належала державі. Тому вочевидь, що на сьогодні достатньо актуальною та гострою є проблема продовольчої безпеки як в розрізі держави, так і окремих її регіонів. При цьому в чинному вітчизняному правовому полі не завжди є чітке розуміння насущних задач продовольчої безпеки в контексті забезпечення сталого розвитку.

В зв'язку з цим необхідно дати визначення цього терміну, враховуючи існуючу вже термінологічну базу, яка є в законодавстві та в існуючій площині наукових досліджень. Таким чином, під продовольчою безпекою в контексті забезпечення сталого розвитку пропонується розуміти процес гарантування державного безперешкодного економічного доступу людини до продуктів харчування з метою підтримання її звичайної життєдіяльності за умови збереження та поетапного відтворення цілісності навколишнього природного середовища, створення можливостей для рівноваги його потенціалом та соціально-економічними потребами суспільства.

Наразі виникає необхідність в прискореному розвитку регіональних продовольчих ринків та формуванні певних екологічних відносин. Розглянемо ці аспекти на прикладі ринку молочної продукції.

Вихідними позиціями досліджень є те, що:

1. Екологізація регіональних агропродовольчих ринків є відносно новим не задекларованим законодавчо поняттям, а також специфічним об'єктом економічних досліджень. Зокрема, слід вказати на не зовсім розвинуту методологію дослідження, відсутність чіткої термінології та організаційно-економічних важелів запровадження екологізації регіональних продовольчих ринків (ЕРІПР). В зв'язку з цим під екологізацією регіонального продовольчого ринку пропонується розуміти комплекс заходів, направлених на забезпечення безперешкодного доступу споживачів до екологічно безпечних продуктів харчування за умови гарантування певних ресурсних можливостей.

2. Більшість існуючих досліджень фокусують свою увагу на так званому традиційному продовольчому комплексі, хоча і в контексті регіонального виміру, тоді як першочергова задача сьогодення – це чітке визначення еколого-економічних передумов та критеріїв функціонування регіональних продовольчих ринків.

3. Вагомим атрибутом забезпечення продовольчої безпеки в контексті формування регіональних продовольчих ринків на засадах екологізації є належна природо-ресурсна база. Зокрема, це стосується і регіональних ринків молочної продукції, де сировинний фактор є визначальним та домінуючим, тому є сенс говорити про необхідність аналізу ринку з позиції ресурсного підходу.

4. Першочерговим базисом екологізації продовольчих ринків є законодавчо-нормативне та інституціональне забезпечення, яке повинно формуватися не лише на рівні держави, а й окремих регіонів. Необхідно підтримувати ті регіони, які є рушійною силою в напрямі формування продовольчих ринків в розрізі конкретних сегментів.

Разом з тим, необхідно більш чітко деталізуватися на ресурсному потенціалі реалізації конкурентних переваг регіону. Мова йде про спеціалізацію регіону на основі місцевих відмінностей та нетрадиційних переваг, які можуть стати основою створення специфічних факторів конкурентних переваг. В умовах регіону немає пріоритетних галузей, всі вони мають однакове значення, оскільки підприємства будь-якої галузі можуть підвищувати продуктивність та виробляти конкурентоспроможну, а головне, екологічнобезпечну продукцію.

На етапі ринкових перетворень особливого значення потребує розробка концепції продовольчої безпеки держави в контексті забезпечення її сталого розвитку. Це, в свою чергу, визначає еколого-економічну складову як інструмент оцінки якості харчової продукції. Виходячи з вищевказаного, можна стверджувати, що проблема екологізації розвитку продовольчих ринків є однією з глобальних проблем сучасності, яка потребує нагального вирішення.

Критерієм конкурентоспроможності товарного ринку (в тому числі, продовольчого) є сукупний ефект в рамках регіональної економіки (сукупні доходи регіону для формування бюджетів різних рівнів, зайнятість населення, оплата праці), стабільність виробництва та фонду споживання при наявних ресурсах, доступність ринку для населення.

Розв'язання проблеми щодо необхідності розвитку добросовісної конкуренції на внутрішньому ринку України необхідно здійснювати шляхом удосконалення митно-тарифної політики, реформування податкової системи, приведення системи надання державної допомоги до міжнародних вимог, удосконалення системи технічного регулювання та захисту прав споживачів.

Наразі виникає необхідність в прискореному розвитку регіональних продовольчих ринків та формуванні певних екологічних відносин.

Разом з тим, необхідно більш чітко деталізуватися на ресурсному потенціалі реалізації конкурентних переваг регіону. Мова йде про спеціалізацію регіону на основі місцевих відмінностей та нетрадиційних переваг, які можуть стати основою створення специфічних факторів конкурентних переваг.

На сьогодні екологічний фактор є важливим критерієм вибору та орієнтиром для прийняття оптимальних управлінських рішень в сфері господарської діяльності.

Це стосується як:

- вибору площадки під майбутнє будівництво регіональних оптових ринків;
- мінімізації ресурсних потоків (електроенергії, води, тощо) на вході та виході;
- вирішення питання щодо утилізації відходів внаслідок функціонування регіональних оптових ринків; так і
- розробки єдиної сертифікаційної політики в області якості продовольчої політики (зокрема, щодо сегменту молочної продукції)
- пошуку інноваційних рішень щодо активізації розвитку регіональних продовольчих ринків.

При цьому залишаються неопрацьованими економічні механізми державного регулювання ємності ринку і запобігання ризиків неритмічної пропозиції та ажіотажного попиту продуктів харчування, що дестабілізує цінову ситуацію в країні. Вимагають суттєвого поліпшення механізми захисту вітчизняного виробництва і підтримки його конкурентоспроможності в умовах сучасних процесів, глобалізації і вступу України до міжнародних економічних союзів.

Дослідження основних проблем екологізації розвитку продовольчих регіональних ринків дозволило визначити їх основні аспекти:

- ефективне використання компонентів природно-ресурсного потенціалу регіонів та територій країни;
- зменшення негативного впливу на довкілля та поліпшення внаслідок цього якості продовольчої продукції;
- запобігання потраплянню шкідливих речовин із забруднених сировинних ресурсів у готові харчові продукти;
- застосування у процесі виробництва харчових продуктів безпечних для здоров'я людини барвників, консервантів, емульгаторів та інших домішок, які використовуються в технологічних процесах;

Для підтримки розвитку регіональних оптових ринків доцільним є:

1) здійснення жорсткого державного контролю за якістю сировини, для чого необхідно привести у відповідність екологічні стандарти з вимогами СОТ:

2) впровадження та поширення сертифікаційних процедур;

3) запровадження пільгового кредитування учасників ринку молока та молочних продуктів

-розробка дієвих програм на основі встановлення партнерських зв'язків із банками.

Виходячи з вищевказаного, можна стверджувати, що проблема екологізації розвитку продовольчих ринків є однією з глобальних проблем сучасності, яка потребує нагального вирішення.

Мехеда Н.Г., к.е.н., доц., Сологуб М.П., ст. викл., Шафранська Т.Ю., ст. викл.
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

АНАЛІЗ І ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА СОНЯШНИКА

Перехід аграрного сектора до ринкових відносин вимагає створення принципово нової, економічної системи господарювання, де замість монопольної державної власності і одностипних виробничих відносин упроваджуються різноманітні форми власності і відповідно цьому, перебудовуються форми організації виробництва, економічних відносин на селі.

Основними принципами реорганізації сільськогосподарських підприємств є добровільність рішень трудових колективів, вільний вибір форм господарств, визначення їх розмірів, спеціалізація і структура виробництва, а також керівників. Створюються селянські (фермерські) господарства, орендні і кооперативні підприємства, агрофірми, господарські товариства (пайові, акціонерні), колективні сільськогосподарські підприємства (КСП). Перехід до ринку неможливий без здорової конкуренції товаровиробників.

Олійні культури вирощують майже в усіх країнах світу, проте у кожній з них є своя основна. В Україні такою культурою є соняшник, у США — соя, Канаді — льон олійний, Англії та Індії — ріпак, Азії і Африці — арахіс. Соя, арахіс, ріпак, льон олійний, соняшник і кунжут займають найбільші посівні площі в світі (понад 100 млн. га.), а світове виробництво олій становить близько 70 млн. т.[1]

Україна за обсягом виробництва олії займає одне з провідних місць у Європі. Посівні площі олійних культур у нашій державі сягають 1,8 млн. га. Найбільша питома вага соняшнику, близько 96 % усіх олійних культур. На відносно невеликих площах вирощують ріпак озимий, ріпак, мак олійний, льон олійний, ріпак ярий та ін.

Соняшник — основна олійна культура в Україні. Насіння його районуваних сортів і гібридів містить 50-52 % олії, а селекційних — до 60 %. Порівняно з іншими олійними культурами соняшник дає найбільший вихід олії з одиниці площі (750 кг/га в середньому по Україні). На соняшникову олію припадає 98 % загального виробництва олії в Україні.

Загалом посіви соняшнику в Україні займають понад 2 млн. га. (96 % площі всіх олійних культур), найбільші з них в Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Кіровоградській, Луганській, Миколаївській,

Одеській, Херсонській і Полтавській областях.

Україна за посівними площами займає третє місце в світі, а за валовим виробництвом насіння - четверте. Основні посіви і виробництво сконцентровано у зоні Степу, зокрема у Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Херсонській, Одеській, Кіровоградській, Луганській та Полтавській областях, де виробляють 87% його насіння.

Систематизуючи об'єкти дослідження за будь-якою певною ознакою і характеризуючи виділені групи різними показниками, можна простежити залежність між покладеною в основу ознакою, і вибраними показниками. В сільському господарстві важлива роль належить групуванням сільськогосподарських підприємств за виходом валової продукції на одиницю ресурсів сільськогосподарського виробництва, продуктивності праці, собівартості продукції, рентабельності, урожайності, продуктивності тварин тощо.

За допомогою такого методу вирішують три важливі взаємопов'язані завдання:

- виділення різних соціально-економічних типів явищ та всебічна їх характеристика ;
- характеристика структури досліджуваних явищ;
- вивчення взаємодії між окремими ознаками сукупності.

За кількістю ознак, покладених в основу, розрізняють прості здійснені за однією ознакою та комбінаційні групування за двома або більше ознаками.[2]

Для формування аналітичного простого угруповання на основі інформаційної бази були узяті дані з фінансових річних звітів 23 сільськогосподарських підприємства. Перед проведенням угруповання була поставлена задача визначити залежність між чинником і результатом. Як ознака чинника була узята врожайність насіння соняшнику, а як результат – виробнича собівартість 1ц., розрахунок яких проводився на підставі початкових даних.

В першій групі середнє значення врожайності насіння соняшнику склала 5,81 ц. з га., а виробнича собівартість – 731,63, до неї увійшло 9 господарств.

В другій групі, якнайменшій по даній сукупності (5 господарств) середня врожайність склала 11,8 ц. з га при виробничій собівартості 582,12.

До третьої групи увійшли 9 господарств з середньою врожайністю – 16,15 і виробничою собівартістю - 916,03.

В середньому по всій досліджуваній сукупності врожайність соняшнику рівна 33,76ц. з га., при виробничій собівартості – 2229,78.

Проаналізувавши отримані середні, ми визначили, що між ознакою чинника і результативного існує пряма залежність.

В сільськогосподарському виробництві використанні чотири групи ресурсів: праця, засоби і предмети праці, земля. Ефективність використання всіх ресурсів не в останню чергу залежить від того, в чийй власності вони знаходяться. Головний ресурс сільського господарства - земля, як основний спосіб виробництва і предмет праці, володіє унікальною властивістю - родючістю, яка при правильному використанні забезпечує підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва.[3]

Досвід передових господарств країни переконливо свідчить, що для значного підвищення врожайності соняшнику вирішальне значення має впровадження інтенсивної технології його вирощування.

Застосування інтенсивної технології дає змогу значно підвищити урожайність порівняно з традиційними методами вирощування соняшнику.

Важливою умовою досягнення стабільності високих урожаїв є правильне чергування соняшнику з іншими культурами у сівозміні.

Організаційно-правові форми господарювання за розмірами земельних угідь є середніми для сучасного розвитку продуктивних сил.

В процесі ухвалення управлінських рішень необхідно з'єднати використання традиційних статистичних методів аналізу (угруповання, характеристики варіації, індекси, ряди динаміки) з сучасними багатовимірними методами аналізу (кореляційно-регресивний, кластерний, головних компонентів, аналіз чинника), які несуть в собі великі можливості для вирішення наукових і практичних завдань.

Комплексне використання статистичних методів забезпечує найповніше розкриття суті, закономірностей і тенденцій розвитку соціально-економічних явищ і процесів з метою більш адекватного відображення їх здібностей і особливостей, резервів і перспектив розвитку.

Запропоновано для підвищення економічної ефективності виробництва соняшнику серйозно зайнятися вдосконаленням агротехніки його вирощування. Адже агротехнічні заходи, в першу чергу, впливають на врожайність с/х культур. Серед них важливе місце належить якості насінного матеріалу. Останнім часом широке застосування отримало гібридне насіння соняшнику.

Використовування гібридного насіння соняшнику дає надбавку урожаю від 5 до 10 ц/га. Витрати ж на вирощування і збирання врожаю зростають трохи і з лишком окупитися додатковим доходом.

Література

1. Кирилов Ю.Е. Перспективы Украины на мировом рынке зерна. / Кирилов Ю.Е.// Экономика АПК. - 2005. - №5. - с. 135.
2. Горкавый В.К. Комплексное использование статистических методов в управлении экономическими процессами. / Горкавый В.К.// Экономика АПК. -2005. -№10. -с.57-62.
3. Лайло П.А., Бабиенко М.Ф., Гойчук О.И. Продовольственные ресурсы и гарантии их обеспечения в стране./ Лайло П.А Бабиенко М.Ф., Гойчук О.И.// Экономика в АПК. - 2005. - № 8. - с.29 - 30.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО ПЛАНУВАННЯ

Необхідність фінансового планування зумовлена потребою збереження і примноження власного капіталу в цілях економічного і соціального розвитку підприємства та забезпечення прогнозованих дивідендів на вкладений капітал.

Актуальність теми дослідження обумовила необхідність удосконалення та доповнення існуючих теоретичних і методологічних положень, розробки конкретних механізмів і заходів, що стосуються адаптації фінансового планування для підприємництва.

Дослідженню проблеми фінансового планування присвячені праці відомих вітчизняних і зарубіжних вчених. Серед них відзначимо Акаєва Ш.М., Анташова В.А., Аптекаря С.С., Брюховецьку Н.Ю., Горемикіна В.А., Джона Ф. Берджера, Ковальова В.В., Омелянович Л.О., Павлову Л.Н., Поважного О.С., Поклонського Ф.Ю., Поукока М.А., Террі Діккі, Ушакову Н.М. Але, незважаючи на те, що у світовій практиці вироблені основні підходи до планування, ряд методологічних проблем до кінця не вирішені.

Мета складання фінансового плану полягає у визначенні величини очікуваних доходів і витрат від операційної, інвестиційної та фінансової діяльності, інших доходів і витрат, їх збалансування з таким розрахунком, щоб підприємство отримало валового і чистого прибутку в розмірі, необхідному для виплати дивідендів і самоокупності та самофінансування господарської діяльності. Вона відповідає основним цілям підприємства як самостійного господарюючого статутного суб'єкта, який здійснює господарську діяльність з метою отримання відповідного прибутку (доходу).

Об'єктами планування є дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), чистий дохід, валовий прибуток, операційні витрати, прибуток від операційної діяльності, доходи і витрати від інвестиційної та фінансової діяльності, інші доходи і витрати, прибуток від звичайної діяльності та чистий прибуток підприємства. Іншими словами, об'єктами планування є грошові доходи і витрати та кінцевий результат від господарської діяльності підприємства. Інформаційною базою для планування прибутку є:

- матеріали бухгалтерського обліку, фінансова і статистична звітність;
- матеріали аналізу доходів, витрат і прибутку за останні 3-5 років;
- чинні нормативні акти з питань ціноутворення, складу витрат, податкових і неподаткових платежів до бюджету і в Цільові фонди держави, методичні рекомендації з фінансового планування і прогнозування;
- зовнішні інформативні матеріали про стан і перспективи розвитку економіки регіону і споріднених галузей;
- внутрішні та власні методичні рекомендації щодо планування доходів, витрат і прибутку;
- перспективний план економічного і соціального розвитку підприємства;
- прогнозовані обсяги реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) на плановий період;
- прогнозовані витрати за рахунок прибутку поточного року;
- рекомендації щодо розподілу чистого прибутку.

Якщо підприємство здійснює багатогалузеву господарську діяльність, має госпрозрахункові структурні підрозділи, то інформаційне забезпечення повинно містити необхідні дані в розрізі галузей діяльності за структурними підрозділами і зведені дані в цілому. Система інформаційного забезпечення являє собою безперервний і цілеспрямований добір відповідних інформаційних показників, необхідних для здійснення аналізу, планування і підготовки ефективних управлінських рішень за всіма напрямками фінансово-господарської діяльності підприємства.

Користувачів фінансової інформації прийнято поділяти на дві групи: зовнішні та внутрішні. Причому коло їх інтересів суттєво відрізняється. Внутрішні користувачі поряд з вищенаведеною, використовують значний обсяг інформації про діяльність підприємства, яка становить комерційну таємницю. Тобто, інформація, яка подається бухгалтерією підприємства користувачам, повинна бути: повною, правдивою та неупередженою.

Критерій повноти фінансової звітності полягає в тому, що крім затверджених форм фінансової звітності до них додаються ще й примітки, в яких розшифровуються окремі показники і подається додаткова інформація.

Критерій правдивості фінансової звітності полягає в тому, що інформація, яка відображається у фінансовій звітності, базується на даних бухгалтерського обліку, які створюються на підставі первинних документів, складених під час здійснення господарських операцій або безпосередньо після їх закінчення.

Критерій неупередженості фінансової звітності полягає в наданні інформації про доходи, витрати, прибуток і збиток від діяльності підприємства, яка б допомогла прийняти тільки правильні управлінські рішення.

На сьогоднішній день в системі показників інформаційного забезпечення прийнято виділяти показники, що формуються із зовнішніх джерел та внутрішніх джерел. Інформаційні джерела внутрішнього походження посідають провідне місце в системі управління фінансами підприємства і тому заслуговують особливої уваги. Показники даної групи поділяють на дві групи:

1. Показники, що характеризують фінансовий стан та результати фінансово-господарської діяльності по підприємству в цілому. Формування системи показників даної групи базується на даних фінансового обліку підприємства. Фінансовий облік дає певний агрегований опис стану підприємства, який орієнтований на зовнішнього користувача, достатньою мірою формалізований і слугує основою прийняття управлінських рішень стосовно того, як слід змінити діяльність підприємства в цілому. На основі даних фінансового обліку

здійснюється фінансова діагностика підприємства. Завданням фінансової діагностики – своєчасно інформувати керівництво підприємства про ті негативні зміни, які відбулися на підприємстві за останній період часу. В даному випадку мають справу з такими поняттями, як ліквідність, оборотність, рентабельність, фінансова стійкість та ін. Дані фінансового обліку узагальнюються у таких формах фінансової звітності підприємства, як баланс, звіт про фінансові результати, звіт про рух грошових коштів, звіт про власний капітал та примітки до фінансових звітів.

2. Показники, що характеризують фінансові результати діяльності окремих структурних підрозділів підприємства. Система показників цієї групи використовується для поточного та оперативного управління практично всіма аспектами фінансово-господарської діяльності підприємства. Цей вид обліку в країнах з розвинутою ринковою економікою складає один із суттєвих інформаційних фундаментів системи фінансового менеджменту на підприємстві. Найчастіше під управлінським обліком на підприємстві розуміють процес виявлення, накопичення, аналізу, підготовки, інтерпретації та передачі інформації, яка використовується управлінським персоналом для планування та контролю діяльності підприємства.

Показники управлінського обліку формуються за такими блоками:

- 1) за сферами фінансово-господарської діяльності підприємства;
- 2) за регіонами діяльності;
- 3) за центрами відповідальності або структурними підрозділами.

3. Нормативно-планові показники, пов'язані з фінансовим розвитком підприємства. Ці показники використовуються в процесі поточного та оперативного контролю за ходом здійснення фінансово-господарської діяльності. Вони формуються за такими блоками: внутрішні нормативи та планові показники.

Використання всіх представлених показників, що походять із зовнішніх і внутрішніх джерел дозволяє створити на підприємстві цілеспрямовану систему інформаційного забезпечення фінансового планування, орієнтовану як на прийняття стратегічних фінансових рішень, так і на ефективне поточне та операційне управління фінансами підприємства.

Література

1. Біла О. Г. Фінансове планування і прогнозування: Навчальний посібник – Львів: Компакт – ЛВ, 2005. – 312 с.
2. Подольська В. О., Яріш О. В. Фінансовий аналіз: Навчальний посібник – К.: Центр навчальної літер., 2007.- 488 с.

Орлик В.М., д.іст.н., проф.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ОПОДАТКУВАННЯ ЦУКРОВОГО ВИРОБНИЦТВА В УКРАЇНСЬКИХ ГУБЕРНІЯХ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ (ПЕРША ПОЛОВИНА ХІХ СТ.)

В останні роки помітно зріс інтерес науковців до проблем вітчизняної економічної історії. Актуалізації таких досліджень сприяє ряд важливих чинників, вагоме місце серед яких посідає гостра проблема вивчення та осмислення особливостей діяльності основних інститутів вітчизняної економіки. Серед складного комплексу питань, що стосуються дореформеного періоду історії України, більша частина якої на той час перебувала у складі Російської імперії, особливе місце належить проблемам, що пов'язані з фіскальною політикою двору Романових в українських губерніях та взаємовідносинами в царині державних доходів різних верств населення з центральною і місцевою владою. Одна з малодосліджених проблем – оподаткування різних галузей промисловості. Враховуючи обмежений обсяг даної публікації, зупинимось побіжно на основних тенденціях оподаткування виробництва цукру.

На початку ХІХ ст. капіталістичні відносини проникали майже в усі сфери економіки Російської імперії. В українських губерніях, окрім традиційного товарного землеробства, вирощування, зокрема, зернових культур, у 20-х рр. ХІХ ст. плантації цукрових буряків інтенсивно розпросторюються на всьому Правобережжі, Лівобережжі та Слобожанщині. У березні 1830 р. міністр фінансів Єгор Канкрін направляє відношення малоросійського військового губернатора щодо пропозиції дворян Полтавської губернії про створення в регіоні компанії для вирощування цукрових буряків та виробництва з них цукру. На засіданні Комітету міністрів 3 травня того ж року ця пропозиція була підтримана, й 10 червня 1830 р. Микола І затверджує положення Комітету міністрів про створення такої компанії в Малоросії (Полтавській і Чернігівській губерніях) та її статут. Уся діяльність компанії окреслювалася урядовцями в 4 пунктах: 1) про те, щоб у своїй діяльності вона керувалася імперським законодавством з усіма можливими його змінами в майбутньому; 2) якщо, окрім виробництва цукру, створена компанія матиме бажання на своїх заводах виробляти із залишків сировини спирт, то мала б це узгоджувати з урядом; 3) компанія отримувала право на реалізацію власної продукції на всіляких ярмарках, але для торгівлі в містах обов'язковою визначалася сплата гільдійських повинностей; 4) вона мала право використовувати власну печатку, котра не мала державного герба, а за свою кореспонденцію та користування послугами поштового зв'язку зобов'язувалася сплачувати встановлені вагові й страхові кошти.

Проте, майже до середини 40-х рр. ХІХ ст. на цукровому ринку країни домінував привізний тростиний цукор, який обкладався значними митами - 2 руб. 50 коп. з пуду в період 1824 - 1832 рр., протягом 1832 - 1842 рр. - 2 руб. 80 коп. з пуду, а враховуючи 12,5 % карантинних зборів, мита з пуду привізного цукру в цей період складали 3 руб. 15 коп. Протягом 1842 - 1849 р. розмір мит з пуду на нього зріс до 3 руб. 80 коп., рафінад взагалі дозволялося завозити лише через м. Одесу, а скарбниця від митних зборів за привізний цукор у цей

період отримала 6 948 191 руб. Міністр фінансів Є.Ф. Канкрін у 1841 р. запропонував оподаткувати й внутрішнє виробництво цукру, встановивши для нього акциз у розмірі 1 руб. з пуду цукрового піску, та 10-рублевий щорічний дозвіл на його виробництво для власників заводів. Такі заходи, за підрахунками міністерства фінансів, мали забезпечити близько 150 тис. руб. щорічних додаткових надходжень до державної скарбниці, проте цю ідею відхилили члени Державної ради, зважаючи на незначну частку – 1/10 споживання цукру, виробленого з цукрових буряків, і, таким чином, вважаючи оподаткування цукрової промисловості передчасним.

Проте вже 1844 р. 22 петербурзьких цукрозаводчики, котрі використовували кубинський тростиновий цукор-пісок, звернулися до міністерства фінансів зі скаргою на зростаючу конкуренцію з боку власників підприємств, які виробляли цукор із буряків і не сплачували мит, відповідно, збували свою продукцію за значно нижчими цінами. Збільшення кількості заводів, які виробляли цукор із буряка, та їхньої продукції загрожувало державній скарбниці зменшенням надходжень від мит на привізний тростиновий цукор. З інтенсифікацією цукрової промисловості в українських губерніях зростала й вартість її продукції. Так, наприклад, лише протягом 1842–1847 рр. остання зросла майже в 15 разів, а 81% виробленого у період з 1848 по 1849 рр. у Російській імперії цукру припадав на їхню долю, де безумовне лідерство тримала Київська губернія, продукція 56 цукрових заводів якої сягала 3,6 млн руб.

Виходячи з фіскальних міркувань, новий міністр фінансів Ф.П. Вронченко, попередньо зібравши відомості про стан цукрової промисловості в губерніях імперії, знову порушує питання про запровадження акцизу на вітчизняне цукроваріння, проте на об'єднаному засіданні комерційної та мануфактурної рад 5 червня 1845 р. 17 із 24 їх членів не підтримали позицію міністра. Імператор, вивчивши надані міністром фінансів відомості щодо ступеня розвитку цукрової промисловості в державі, визнав за доцільне встановити для неї помірний акциз, доручивши Ф.П. Вронченку подати свої пропозиції до Державної ради. Саме тому під час обговорення цієї проблеми 1847 р. більшість членів ради визнало введення акцизу на цукрове виробництво своєчасним. Таким чином, члени Державної ради підтримали ідею акцизного збору з цукрової промисловості та запропонований міністром Вронченком “Статут про акциз із цукробурякового виробництва”, котрий імператор затверджує 25 лютого 1848 р.

Статут передбачав для бажаючих займатися цукроварінням із буряка обов'язкове щорічне отримання в повітових казначействах спеціального свідоцтва, яке видавалося на “крепостной бумаге” відповідно до кількості цукрового піску, котрий вони могли виготовити протягом стоденного періоду добування першого сирого соку, за описом використовуваних для цього механізмів. Так, при видобутку соку в межах 200-1000 пудів, свідоцтво видавалося на папері, вартість якого становила 3 руб., при видобутку в межах 1-2 тис. пуд. свідоцтво коштувало 6 руб., при збільшенні обсягів на кожен тисячу пудів, до 6 тис., ціна свідоцтва збільшувалася на 3 руб., а потім кожне наступне свідоцтво коштувало більше за попереднє на 5 руб., у результаті чого таке свідоцтво при обсязі виробництва в 9-10 тис. пудів мало вартість 40 руб., при перевищенні цієї межі видобутку цукрового соку бралася свідоцтво, ціна якого складала 50 руб. Для готової продукції – цукрового піску – встановлювався з кожного його пуду акциз, який мав поступово, в три етапи, підвищуватися кожні два роки на 15 коп. – з 30 коп. до 60 коп. Уведений таким чином акциз у період з 1 вересня 1848 р. до 1 вересня 1850 р. складав 30 коп., з 1 вересня 1849 р. до 1 вересня 1850 р. – 45 коп., і з 1 вересня 1850 р. до 1 вересня 1855 р. – 60 коп. Невеликі заводи з річним обсягом виробництва менше 500 пудів отримали значно меншу податкову ставку (15 коп.) на перший з указаних періодів, 30 коп. – на другий і 45 коп. на третій. Проте ця пільга не поширювалася на власників заводів, що були розташовані в межах однієї губернії, якщо їхнє річне сумарне виробництво перевищувало 500 пудів. Законодавець для сплати акцизу встановлював період до 1 квітня поточного року, а у випадку його дострокового внесення цукрозаводчики користувалися, як свого роду премією, скидкою від скарбниці в розмірі 0,5% зі сплаченої суми за кожен місяць передоплати.

Уведення акцизу на виробництво цукру з буряків не дало в дореформений період очікуваного фінансового результату, надходження від нього не перевищували 0,22% платежів до державної скарбниці. Необхідно зазначити, що оподаткування цукрового виробництва, на відміну від горілчаного, не мало регіональних особливостей, і цукропромисловці українських губерній сплачували податки на рівні з представниками інших регіонів Російської імперії. Збільшення фіскальних надходжень від оподаткування виробництва цукру можна було забезпечити лише шляхом кардинального реформування соціально-економічного розвитку держави, ліквідації подушної податної системи, що було реалізовано, часом, не зовсім вдало, у другій половині XIX ст.

Орлик С. В., асп.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ОПОДАТКУВАННЯ НЕРУХОМОГО МАЙНА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ У РОСІЙСЬКІЙ ІМПЕРІЇ (1863-1912 рр.)

Будь-які пріоритети розвитку не можливо визначати без вивчення історичного досвіду в тій чи іншій галузі, особливо у сфері оподаткування. На скільки перспектива оподаткування податком на нерухоме майно основних засобів, що знаходяться на балансі підприємств, є реальною, а головне – економічно виправданою? Дане питання має свою історію, на основних моментах якої спробуємо зацентрувати увагу.

Проблеми історії оподаткування нерухомого майна в Російській імперії майже не досліджувалися. Виняток складають окремі праці дореволюційних науковців, сучасників досліджуваної епохи, – М. Алексеєнка,

В. Лебедева, Г. Содовського, В. Твердохлебова та ін. В історико-економічних дослідженнях, присвячених історії податкової політики, ця проблематика переважно представлена лише побіжно у розробках К. Правілової, І. Петухова, В. Орлика, В. Пушкарьової, В. Захарова та ін.

В оподаткуванні промислової нерухомості ми виділяємо два періоди: перший – з моменту запровадження, починаючи з 1863-1864 рр. і до 1893 року, та другий – з 1893 року до 1912 року, – коли було проведено реформування податку з нерухомого майна.

Оподаткування нерухомого майна промислових підприємств (фабрик, заводів, інших промислових підприємств) у Російській імперії розпочалося з другої половини 1863 року, коли було запроваджено державний податок з нерухомого майна в містах, посадах і містечках [1, 15-19], а з 1 січня 1864 року введено оподаткування земськими зборами [2, 14-21]. Базою для оподаткування промислових нерухомостей була визначена цінність і доходність такого майна. Але характерна особливість запровадження цих податків полягала в тому, що фактично база оподаткування була не підготовленою для оподаткування, а тому одночасного оподаткування фабрик і заводів по всіх губерніях, в силу закону, не відбулося. Питання оцінки нерухомого майна для оподаткування завжди залишалося складним і містило чимало запитань і труднощів. Ті міста, де справлявся оціночний збір (міський збір), уже мав місце певний досвід для вироблення методики оцінки міських нерухомостей різного типу й призначення, а от оцінка промислової нерухомості взагалі мало практикувалася (лише у випадках, коли промислові підприємства знаходилися в містах, де справлявся оціночний збір на всю міську нерухомість). Це пов'язано з тим, що на момент запровадження податку на нерухомість, а то й «з давніх часів велика частина промислових підприємств будувалася на землях, безпосередньо поблизу великих міст, які нерідко в адміністративному відношенні були якби «нічійними» – не міськими і не сільськими» [3, 127]. В українських губерніях мала місце аналогічна ситуація, наприклад, у Чернігівській і Херсонській губерніях заводи, фабрики здебільшого розміщувалися в селах, а не в містах [4, XVII]. Крім того, у зв'язку з тим, що розподіл податку проводився на основі розкладочної системи, то в більшості губерній не переймалися якісною оцінкою оподатковуваної нерухомості, головне завдання полягало в рівномірному та пропорційному розподілі доведеної суми податку [5, III]. Такої «пропорційності» досягалося простим математичним способом, без оцінювання поодинокого промислового підприємства, тобто, оцінювалася певна кількість типових промислових підприємств, а потім на основі цієї оцінки, вже «на око», розкладалася загальна сума розкладки між об'єктами нерухомого майна. Так, наприклад, щодо земського оподаткування фабричних, заводських приміщень в Олександрійському повіті Херсонської губернії, то, не зважаючи на існуючі законні підстави для їх оподаткування, вони не оподатковувалися ні в 1866, ані в 1867 роках. Процес оподаткування вітряних, земляних і водяних млинів, винокурних та пивоварних заводів розпочався лише в 1868 році [6, 418]. Проведена оцінка зазначених видів нерухомого майна здійснювалася без урахування їх індивідуальних особливостей, а тому була встановлена однакова для них усіх. Поступове розширення бази оподаткування шляхом щорічного залучення до сплати нових об'єктів оподаткування сприяло постійному збільшенню надходжень збору з фабричних, заводських та торгівельно-промислових приміщень від 1,5 тис. руб. у 1868 р. до 12,5 тис. руб. у 1890 році. Відповідно, питома вага цього збору в загальній сумі земських зборів в окремих роках досягала 7%.

Ситуація дещо змінилася з прийняттям Закону від 8 червня 1893 р., в якому затверджувалися правила оцінки нерухомого майна. При цьому передбачалося більш відповідальніше ставлення оціночних комісій до індивідуальної оцінки промислових підприємств. Правилами було визначено, що нерухоме майно оцінювалося за середньою чистою дохідністю, а при неможливості її визначення середня чиста дохідність визначалася за відповідним співвідношенням до вартості майна [7, 417].

Незважаючи на складність проведення процедури оціночних робіт взагалі, а промислових підприємств зокрема, збори з нерухомого майна складали основу земського бюджету. Питома вага зборів з фабричних, заводських та торгівельно-промислових приміщень у загальній сумі надходжень земських зборів з нерухомого майна з кожним роком збільшувалася.

Таблиця 1

Розкладка земських зборів на нерухоме майно по українських губерніях, в яких було запроваджено земські установи у 1906 р. [9, 60-63]

Група губерній / губернії	Збори із земель, лісів		Збори з фабричних, заводських та торгівельно – промислових приміщень		Збори з міського нерухомого майна		Збори з житлових будівель у повітах		Загальна сума доходів, тис. руб.
	Сума збору, тис. руб.	%	Сума збору, тис.руб.	%	Сума збору, тис.руб.	%	Сума збору, тис.руб.	%	
Полтавська	3563	80,5	344	7,8	352	7,9	170	3,8	4429
Харківська	2833	68,2	748	18,0	571	13,8	1,0	0	4153
Чернігівська	1833	79,0	296	12,7	173	7,4	22	0,9	2324
Катерино-славська	2220	47,7	1843	39,6	552	11,9	37	0,8	4652
Таврійська	2348	80,4	323	11,1	226	7,7	23	0,8	2920
Херсонська	2480	64,5	260	6,8	1057	27,4	50	1,3	3847
Всього	15277	68,4	3814	17,2	2931	13,1	303	1,3	22325

Суттєвими були надходження від зборів із фабричних, заводських та торгівельно-промислових приміщень у Катеринославській (1843 тис. руб., або 39,6%), Харківській (748 тис. руб., або 18,0%) і Чернігівській (296 тис. руб., або 12,7%) губерніях.

Що стосується ролі державного податку на нерухоме майно в загальній сумі доходів державного бюджету досліджуваного періоду, то на початку введення цього податку питома вага надходжень ледве досягала 0,5%. Лише після змін, що були проведені Законом від 6 червня 1910р. «Про державний податок з нерухомого майна в містах, посадах і містечках» (вступив у дію 1 січня 1912 р.) [9, 694-704], суттєво реформовано державний податок на нерухоме майно, який із розкладочного став окладним. Реформа цього податку 1910р. стала неочікувано результативною для держави. Передбачалося, що в результаті запроваджених змін збір податку збільшиться з 20 до 24 млн. руб., але фактично в 1912 р. було зібрано 33,7 млн. руб., що склало 1,1% доходів державного бюджету [10, 58-62].

Таким чином, історія оподаткування нерухомості промислових підприємств засвідчує, що цей вид оподаткування становить прямий податок, який падає податковим навантаженням на прибуток підприємства. Такий податок може певною мірою виконувати фіскальну функцію податків, але регулюючої функції в ньому особливо не вбачається. Тоді як при запровадженні податку з житлової нерухомості громадян чітко прослідковується регулююча функція на споживання об'єктів нерухомості та контрольна функція за витратами громадян на придбання житла, особливо «розкішного житла», якщо базою оподаткування визначити вартість житлової нерухомості із застосуванням зональних (регіональних) коефіцієнтів.

Література

1. Правила о взимании в 1863 году налога с недвижимых имуществ в городах, посадах и местечках, 1 января 1863 г. // Полное собрание законов Российской империи – Собрание 2. (далее – 2-е ПСЗ). – Т.38. – Отд.1. – №39119. – С. 15-19.
2. Временные Правила для земских учреждений по делам о земских повинностях, народном продовольствии и общественном призрении. // 2-е ПСЗ – Т.39. – №40458 – 1 января 1864 г. – С. 14-21.
3. Рындзюнский П.Г. Крестьяне и город в капиталистической России второй половины XIX века. / Павел Григорьевич Рындзюнский. – М.: Издательство «Наука», 1983. – 268 с.
4. Оценка недвижимых имуществ Черниговской губернии. Часть I – IV. / Изд. Черниговского губернского земства. – Чернигов: Земская типография, 1886. – 249 с.
5. Материалы к определению норм доходности недвижимых имуществ г. Харькова. Статистический отдел харьковской городской управы. – Харьков: Тип. «Просвещение», 1913. – 189 с.
6. Систематический свод постановлений Александрійского (Херсонской губернии) уездного земского собрания 1865 – 89 гг. // Составлен Г.И. Горяновым под руководством земского статистика Н.И. Борислава. – Александрия: Типография Д.И. Райхельсона, 1889. – 419 с.
7. Правила оценки недвижимых имуществ для обложения земскими сборами. // 3-е ПСЗ. – Т.13. – Отд.1. – №9744. – 8 июня 1893 г. – С. 414-419.
8. Содовский Г. Сборы с недвижимых имуществ на земские потребности в России. / Густав Содовский. – СПб.: Экономическая типография, Вас. Остр., 14 лин., д. №5, 1911. – 110 с.
9. Закон. – О государственном налоге с недвижимых имуществ в городах, посадах и местечках, за исключением посадов губерний Царства Польского. // 3-е ПСЗ. – Т.30. – Отд.1 – №33673. – 6 июня 1910 г. – С. 694-704.
10. Кирилов А.К. Государственный налог с городской недвижимости в России начала XX века // Финансы – 2004. – №12 – С. 58-62.

Острик В.Ю., асист.

Южный филиал Национального университета биоресурсов и природопользования Украины
«Крымский агротехнологический университет», АР Крым, Украина

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Управленческие решения являются доминантой всей управленческой деятельности, поэтому принятие эффективных управленческих решений выступают залогом успеха предприятий всех форм собственности и видов деятельности, как на отечественном, так и на международном уровнях.

Особенно возрастает значение управленческих решений в условиях ресурсоэкономного ведения хозяйственной деятельности. В связи с этим необходима обоснованная концепция, система и алгоритм создания научно-обоснованного организационно-экономического механизма решения проблем предприятий, который был бы чувствительным, восприимчивым и адаптивным к изменяющимся условиям рыночной экономики и содержал в себе четкий алгоритм оценки эффективности уже выработанных и реализованных управленческих решений.

Теоретические и практические проблемы управленческой деятельности и решений в сфере менеджмента рассмотрены в научных трудах отечественных и зарубежных ученых: А.Е. Ермакова, В.М. Колпакова, Б.Г. Литвака, Ю.Н. Новикова, А.Э. Саака, В.Н. Тюшнякова, В.С. Юкаевой, В. Акоффа, М.Х. Месхона, М. Альберта, Ф. Хедоури, Ф. Харрисона, Э. Стинга и др. Специфике управленческих решений в предприятиях путем повышения их эффективности посвящены труды В.А. Беспалова, В.О. Василенко, В.П. Галушко, О.Д. Гудзинского, И.С. Завадского, Л.А. Козаченко, О.И. Ларичева, Н.П. Сахацкого, Н.Г. Черного и др.

Однако в Украине отсутствует комплексный подход к исследованию проблем оценки и повышения эффективности управленческих решений в предприятиях. Решение этих вопросов должно быть системным и учитывать не только экономические интересы субъектов хозяйствования (ориентированные на повышение эффективности хозяйственной деятельности), но и способствовать преодолению социального кризиса, улучшению сопричастности властных структур к нуждам, потребностям, запросам и интересам работников.

Целью исследования является обоснование методики оценки эффективности управленческих решений через алгоритмизацию данного процесса, по средствам блок-схемы алгоритма оценки эффективности управленческих решений с описанием блоков и действий.

Оценки эффективности управленческого решения проводится в несколько этапов: вначале определяется

множество факторов, критериев и показателей, которые непосредственно отражают эффективность управленческого решения. Выбранные показатели необходимо сгруппировать и определить период оценки явления для предприятия. Обязательным условием при выборе показателей-индикаторов эффективности является возможность их количественной оценки (рис. 1).

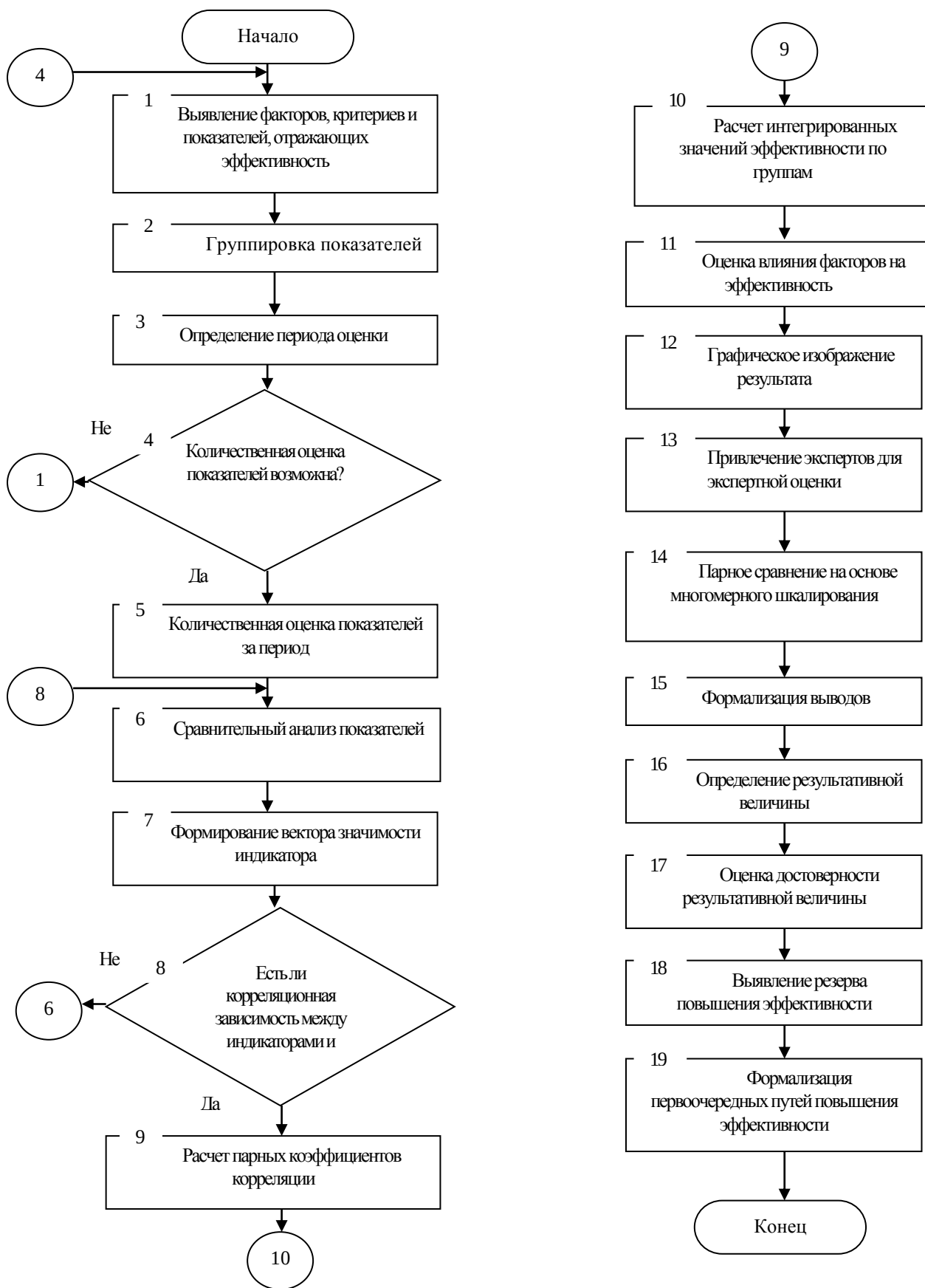


Рис. 1. Блок-схема алгоритма оценки эффективности управленческих решений

На следующем этапе необходима количественная оценка показателей, их сравнительный анализ и определение вектора значимости индикатора, после чего проводится расчет парных коэффициентов корреляции, расчет интегрированных значений факторов по группам и оценка влияния данных факторов на эффективность решения.

Считаем, что целесообразно графически изобразить результат, который наглядно представит состояние влияния каждой из групп индикаторов на эффективность.

Привлечение экспертов на следующем этапе является обязательным условием качественной оценки эффективности так как мнение членов коллектива и исполнителей может быть субъективным и не отражать комплексно значение того или иного фактора-индикатора.

После проведения дальнейшего парного сравнения на основе многомерного шкалирования возможна формализация выводов и определение конечной результативной величины эффективности управленческого решения.

После проведения дальнейшего парного сравнения на основе многомерного шкалирования возможна формализация выводов и определение конечной результативной величины эффективности управленческого решения, реализованного на предприятии.

На следующем этапе необходимо проверить достоверность результативной величины, и после выявить резервы дальнейшего повышения эффективности через формализацию и дальнейшую реализацию первоочередных путей повышения эффективности управленческих решений.

Представленная блок-схема алгоритма позволяет качественно оценить, как экономическую, так и социальную эффективность реализованных управленческих решений. На основании проведенного моделирования менеджер либо руководитель сможет формализовать первоочередные пути повышения эффективности управленческого решения, а соответственно и эффективности деятельности всего организационно-правового формирования.

Литература

1. Беспалов В.А. Менеджер в системе агробизнеса / В.А. Беспалов, В.П. Прадун. – Симферополь: Таврия, 2002. -256 с.
2. Беспалов В.А. Наука и искусство принятия управленческих решений / В.А. Беспалов. – К.: Вища школа, 1985. – 135 с.
3. Грейсон Дж. К. Американский менеджмент на пороге 21 века / Дж. К. Грейсон, К. Дели. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.
4. Гроув С. Эндрю Высокоэффективный менеджмент / Гроув С. Эндрю. – М.: Экономика, 1996.- 246 с.
5. Дункан Джек У. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики (пер. с англ.) / Джек У. Дункан. – М.: Дело, 1996. – 415 с.

Пасека С.Р., к.е.н., доц.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Досягнення світової наукової думки і досвід роботи менеджерів провідних кампаній і фірм засвідчують пріоритетну роль трудового потенціалу персоналу серед системи чинників, що визначально впливають на ефективність діяльності підприємства.

Визнання вагомості ролі трудового потенціалу набуло значного поширення в Україні серед науковців, проте на практиці ця теза більш декларується, ніж реалізується. В результаті гострої демографічної та економічної кризи, тривалої соціально-економічної та політичної нестабільності, недосконалого законодавства, прояву стійких тенденції скорочення попиту на робочу силу на ринку праці, відбулася руйнація механізмів трудовозбереження, формування трудового потенціалу підприємств і держави загалом набуло критичних ознак.

Українські вчені (Лібанова Е.М., Колот А.М., Грішнова О.А., Семикіна М.В., Лісогор Л.С., Шаульська Л.В. та ін.) з цього приводу констатують, що трудовий потенціал підприємств використовується неефективно, нерационально, набуває ознак руйнації і з якісної, і з кількісної точки зору. Такі тенденції є повністю протилежними напрямку обраного державою курсу на економічне зростання і впровадження інноваційної моделі розвитку. Поглиблення досліджень з метою зламу негативних тенденцій у стані трудового потенціалу, використанні та розвитку не втрачають своєї актуальності, відносяться до важливих завдань вітчизняної економічної науки.

Вивчення наукових джерел і практичного досвіду діяльності підприємств дозволяє визнати, що успішність їх розвитку в Україні у ХХІ ст. в першу чергу буде визначатися якісно-кількісними параметрами трудового потенціалу, забезпеченням ефективності його використання та розвитку. Саме від створення умов і стимулів для продуктивної людської праці, інвестицій в здоров'я, інтелектуальний, професійний розвиток персоналу, забезпечення вдосконалення вмінь, накопичення сучасних знань, формування здатності працівників до постійного навчання та перенавчання, розробки і впровадження нових ідей, великою мірою залежатимуть можливості інноваційного розвитку підприємств та їх конкурентні позиції в ринковому середовищі.

Узагальнюючи існуючі наукові погляди, пропонуємо трудовий потенціал підприємства розуміти як комплексну характеристику трудових можливостей працівників підприємства, тобто їх фізичних, психічних, освітньо-професійних, ділових, моральних, культурних характеристик та якостей, які в сукупності дозволяють успішно виконувати покладені на трудовий колектив функції та завдання.

Спираючись на здобутки наукової думки, вважаємо, що для вітчизняних підприємств необхідно мати чітку

стратегію використання та розвитку трудового потенціалу персоналу. Її реалізація має підсилювати кожен з складових наявного трудового потенціалу (освітню, професійну, моральну, культурну тощо), впливаючи на особистість кожного працівника, його ціннісні орієнтири, особливості поведінки, трудову та інноваційну активність.

Реалізація стратегічних планів підприємства потребує уважного ставлення до питань використання та розвитку трудового потенціалу на усіх економічних рівнях, починаючи з індивідуального.

Розвиток окремого працівника, як і персоналу загалом, має здійснюватись з урахуванням дії чинників внутрішнього та зовнішнього середовища. Організація інвестування в розвиток персоналу має враховувати: а) інтереси акціонерів – власників фізичного і фінансового капіталу; б) інтереси персоналу – власників людського капіталу на конкретному підприємстві. Форми професійного навчання визначаються відповідно до цілей організації. Вони мають бути адаптованими як до вимог ринкового середовища, так і до потреб підприємства. Це може бути навчання і на робочому місці (ротація, стажування, наставництво та ін.), і поза межами робочого місця (лекції, рольові ігри, тренінги та ін.). Важливість внутрішньовиробничого навчання зумовлена потребами застосування нової техніки, нових технологій, виробництва нових видів продукції, високим рівнем конкуренції тощо. Особливої ваги набуває потреба створення постійного іміджу освіченості, професіоналізму, високої кваліфікації персоналу, який би відповідав вимогам часу. Високий результат може бути отриманий лише тоді, коли всі співробітники, починаючи з керівника організації і закінчуючи рядовим співробітником, будуть залучені до процесу самовдосконалення. Планування, обмірковування своєї кар'єри формує ціннісну орієнтацію людини. А це ініціює самоусвідомлення і може сприяти корекції ціннісних орієнтацій, що в свою чергу позитивно вплине на діяльність всього підприємства.

В інтересах ефективного використання та розвитку персоналу не менш важливо створити потужну мотиваційну систему, яка б забезпечила:

по-перше, свідоме прагнення до опанування новими знаннями та вміннями;

по-друге, стимулювала не тільки трудову, а й інноваційну активність персоналу;

по-третє, забезпечувала б інноваційні зміни в організації, умовах праці, відпочинку і навіть у способах трудового життя персоналу.

Однією з передумов забезпечення ефективного використання трудового потенціалу персоналу є об'єктивне оцінювання персоналу. Оціночні показники можуть характеризувати відповідність як загальним вимогам, однаковим для всіх працівників підприємства, так і специфічним вимогам, притаманним конкретному робочому місцю або конкретній посаді. Всі показники оцінки персоналу можна умовно поділити на декілька груп: 1) показники результативності (динаміка обсягу виробництва, виконання планових завдань, зростання прибутку тощо) та якості праці (якість виконання трудових завдань); 2) показники професійної компетенції, включаючи фактори досягнення результатів праці (здібності і мотивацію) та показники безпосередньої професійної підготовки (рівень кваліфікації, професійний досвід, навички, самостійність у вирішенні поставлених завдань і т. ін.); 3) показники особистих якостей (моральність, активність, ініціативність, відповідальність, порядність, здатність до навчання, здатність до швидкої адаптації, безконфліктність тощо).

Розробка методів інтегральної оцінки персоналу дозволить одночасно комплексно враховувати стан використання та розвитку трудового потенціалу персоналу. Оцінювання персоналу підвищить ефективність управління підприємством у цілому, якщо його застосовувати для багатьох організаційно-економічних процедур, зокрема таких, як прийом на роботу, звільнення, ротація (внутрішні переміщення), формування і раціональне використання кадрового резерву, регулювання заробітної плати, моральне, адміністративне, матеріальне стимулювання, визначення потреби у навчанні перспективних працівників тощо. Без налагодженої та надійної оцінки персоналу можна втратити найкращих працівників, наслідком чого може бути погіршення діяльності компанії на ринку.

Отже, результати об'єктивної оцінки персоналу та його праці можуть слугувати, по-перше, індикатором стану використання та розвитку трудового потенціалу, по-друге, важелем гнучкого регулювання оплати та стимулювання праці в залежності від результатів трудової діяльності, саморозвитку, освітньо-професійного зростання. Комплексний підхід до розв'язання проблем використання та розвитку трудового потенціалу дозволить формувати інноваційний тип поведінки персоналу, що позитивно вплине на якість знань, вмінь, цільові орієнтири персоналу, продуктивність праці, безпосередню зацікавленість у нарошуванні конкурентних переваг підприємства.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. посібник. / За заг. ред. проф. Качана Є.П. — Тернопіль: ТДЕУ, 2006. — 373 с.
2. Шаульська Л. Умови розвитку трудового потенціалу / Л. Шаульська // Економіст. -2005. - № 7. - С. 58-62.
3. Семикіна М.В. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку — Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. — 302 с.

Півень А.О., асист.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

КРИТЕРІЙ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНИХ СЛУЖБ

Впровадження організаційно-економічних інновацій в роботу аварійно-рятувальних служб (АРС) з метою підвищення рівня забезпечення захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій (НС) техногенного та природного характеру, а також адаптації служби до європейських стандартів потребує ефективного

використання обмежених бюджетних коштів на зазначені цілі. Це і зумовлює необхідність ґрунтовного підходу до визначення критеріїв ефективності діяльності працівників АРС та запровадження сучасної методології їх оцінки.

Тема ефективності діяльності не є новою і має значну ступінь вивчення та дослідження в науковій літературі. Так теоретичні, методологічні та методичні аспекти ефективності праці окремого працівника та підприємства загалом розглянуті у наукових працях таких відомих вітчизняних економістів як: А.Г. Бабенко, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, В.М. Гончаров, О.В. Додонов, А.М. Колот, Є.І. Капустін, Н.Д. Лукьянченко, О.Ф. Новикова, І.Л. Петрова, М.В. Семикіна, Л.М. Фільштейн та ін.

Але недостатньо вивченою є тема ефективності діяльності працівників ризиконебезпечних професій, зокрема аварійно-рятувальних підрозділів МНС. Аналіз нормативних документів та основних положень в діяльності аварійно-рятувальних служб показує, що методики розрахунку чисельності оперативно-рятувальних підрозділів та одиниць пожежної техніки, нормативи їх використання та основні вимоги до них діють протягом останніх 20 років, переходячи з одного нормативного документу в інший, незважаючи на зміни обставин та удосконалення техніки.

Метою даного дослідження є поглиблення теоретичних положень та обґрунтування необхідності використання нової методології оцінки ефективності діяльності аварійно-рятувальних підрозділів МНС з урахуванням особливостей змісту праці рятувальників та основних стрес-факторів в ході виконання професійних обов'язків.

У науковій літературі загальноприйнято визначати ефективність як забезпечення досягнення, внаслідок дій, максимально можливих позитивних результатів за рахунок мінімально необхідних витрат ресурсів; результативність процесу, операції, проекту, що визначається як відношення результату до затрат, які зумовили його одержання [1, с. 244]. Тому першочерговим завданням в процесі розрахунку відносного ефекту діяльності працівників АРС постає необхідність уточнення особливостей змісту праці рятувальників.

Праця рятувальників характеризується низкою специфічних особливостей:

1) об'єктом праці – життя та здоров'я людини, а також цілісність та порятунок матеріальних і культурних цінностей та захист довкілля від дій НС техногенного та природного характеру що надає високого рівня відповідальності;

2) підвищена складність праці –індивідуальний характер у результаті різноманітності випадків загроз та ушкоджень;

3) високий рівень творчості – через необхідність швидкого реагування в рамках сформованої ситуації та самостійно приймати рішення, від яких часто залежить життя інших людей;

4) значна частка живої праці – через неможливість провести всебічну автоматизацію та механізацію праці, внаслідок чого професійна майстерність рятувальників відіграє надзвичайно важливу роль у досягненні позитивних результатів;

5) високий рівень розумової та нервової напруги, через надзвичайні умови професійної діяльності, ненормований час роботи та відпочинку, неможливість контролювати обставини, за яких виникла складна робоча ситуація, високий рівень відповідальності за якість виконання професійних обов'язків;

6) наявність високого ризику втрати життя та здоров'я самими працівниками підрозділів АРС через роботу під час НС гідрометеорологічного, геологічного, природного чи біологічного характеру, перебуваючи на хімічно-, пожежо-, вибухонебезпечних, гідродинамічних, радіаційних об'єктах.

Характерні особливості змісту праці і породжують специфіку прояву її результатів та можливість обрахунку ефективності [2, с.16]. По-перше, результат не має прямого зв'язку з обсягом витрат на його досягнення. По-друге, важкість окреслення часових рамок адже час, інтенсивність або сила впливу негативних факторів непередбачувані. По-третє, результати праці носять неречовий характер, що і ускладнює їх оцінку.

З огляду на викладені вище положення, під ефективною діяльністю працівників АРС слід розглядати таку працю, яка за умови найбільш раціонального використання працівником наявної матеріально-технічної бази та власної професійної майстерності дозволяє отримати найвищі в кожному окремому випадку результати, що відповідають вимогам суспільства, цілям діяльності аварійно-рятувальних підрозділів МНС, а також особистим моральним та матеріальним трудовим очікуванням працівника.

Крім того, особливості діяльності оперативно-рятувальних підрозділів полягають в різноплановості завдань: забезпечення зниження ризику виникнення і попередження надзвичайних ситуацій (профілактична робота), ліквідація наслідків пожеж і надзвичайних ситуацій (оперативно-рятувальна робота), оповіщення населення про надзвичайні ситуації і дії в умовах надзвичайних ситуацій (координаційна робота), підтримка готовності державного майна: рятувальної техніки і депо до виконання функцій служби (підготовча робота), розробка нових засобів ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій і нормативів ресурсозабезпечення (дослідницька робота).

Зрозуміло, що оцінка ефективності за різними видами функціонування має бути різною. Критерії оцінки ефективності оперативно-рятувальної роботи не можна ототожнити з критеріями оцінки підготовчої або дослідницької роботи. Отже, необхідно визначити не один критерій ефективності, а інтегральний показник, що поєднує в собі основні аспекти діяльності АРС.

Для визначення ефективності використання ресурсів пропонуємо методологічний підхід, який включає такі стадії:

1. Розробка функціограм діяльності підрозділів оперативно-рятувальної служби (поетапна алгоритмізація основних процесів в діяльності АРС).

2. Проведення функціонально-вартісного аналізу (ФВА) і ранжування окремих видів завдань за значущістю і масштабами втрат при неякісному виконанні функції.
3. Окреслення залежності окремих завдань від ресурсів і статей витрат.
4. Визначення ефективності витрат ресурсів по статтях.
5. Врахування критеріїв ефективності в діяльності підрозділів.

Врахування існуючих нормативів діяльності, статистичних даних, динаміки стану об'єкту нагляду АРС та розмірів можливих чи наявних збитків від надзвичайної ситуації дасть можливість раціонально підійти до питання визначення ефективності діяльності аварійно-рятувальних служб МНС України.

Література

1. Мала гірнича енциклопедія. В 3-х т. / За ред. В. С. Білецького. — Донецьк: «Донбас», 2004. — 640 с.
2. Гендлер Г.Х. Стимулирующая роль оплаты труда в социально-культурных отраслях. — М.: Экономика, 1988. — 208 с.

Полтавець М.М., викл.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

КЛАСИФІКАЦІЯ ЕНЕРГЕТИЧНИХ РЕСУРСІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Діяльність будь-якого підприємства можна розглядати як погоджений у часі та просторі потік ресурсів, а також запаси, які допомагають балансувати та підтримувати ці потоки для досягнення запланованих результатів діяльності.

Категорія "ресурс" часто застосовується в економічній науці. Похідні від неї – ресурси економічні, матеріальні, фінансові, трудові, часові, експортні, інформаційні та ін., численні та швидко актуалізуються. Серед ресурсів, необхідних для діяльності організації, зазвичай виділяють наступні види: матеріально-сировинні, фінансові, людські, інформаційні, енергетичні, техніка і технологія. Енергетичні ресурси часто поєднують з матеріальними, розуміючи під матеріальними ресурсами збірний термін, який означає різні речові елементи виробництва, що використовуються переважно як предмети праці в основному і допоміжному виробничих процесах: різні види сировини, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів[1].

Таке поєднання енергетичних ресурсів з матеріальними, на нашу думку, є не вірним, оскільки енергетичні ресурси є специфічними. Це пояснюється особливістю енергетичного забезпечення як окремої сфери діяльності підприємства та економічним змістом енергетичного ресурсу.

На сьогодні не повністю розробленою є навіть термінологія: в літературі, діючих національних стандартах можна зустріти два терміни: енергетичний ресурс і паливно-енергетичний ресурс (ПЕР). Крім цього, відсутня розгорнута класифікація даного виду ресурсів та питання про їх місце у загальній класифікаційній схемі не знайшло свого системного відображення.

Як правило, під класифікацією розуміють поділ множини об'єктів на частини за їх подібністю або відмінністю згідно з прийнятими методами [2]. Слід додати, що цей поділ не повинен бути формальним. Він має відбивати певну закономірність, що їй підпорядковуються об'єкти класифікації.

Що стосується класифікації ресурсів та їх окремих видів, то це є своєрідний спосіб згортання інформації, що дає змогу описати їх «генетичну сутність».

Традиційно, основу класифікації ПЕР становить їх поділ за джерелами отримання на первинні і вторинні.

Первинні це енергоресурси, які не було піддано будь-якій переробці. Вони можуть бути класифіковані за наступними ознаками: способом збереження запасів (відновлювальні та невідновлювальні, викопні та невикопні); способом використання (паливні та непаливні).

Крім цього, в економіці природовикористання виділяють валовий, технічний та економічний енергетичний ресурс. Валовий (теоретичний) ресурс являє сумарну енергію, яку містить в собі даний вид енергоресурсу. Технічний ресурс — це енергія, яку можливо отримати з даного виду енергоресурсу за існуючого розвитку науки і техніки. Економічний ресурс - це енергія, отримання якої з даного виду ресурсу є економічно вигідне за існуючого співвідношення цін на устаткування, матеріали і робочу силу. Він складає деяку частку від технічного і збільшується в залежності від розвитку енергетики.

Вторинний енергоресурс (ВЕР) - енергоресурс, що отримується у вигляді побічного продукту основного виробництва або є таким продуктом. Фактично ВЕР є відходами виробництва. Основними напрямками використання вторинних енергетичних ресурсів є: паливне — коли вони використовуються безпосередньо як паливо; теплове — коли вони використовуються безпосередньо як тепло або для виробітку тепла в утилізаційних установках; силове — коли вони використовуються у вигляді електричної або механічної енергії, отриманої в утилізаційних установках; комбіноване — коли вони використовуються як електрична (механічна) енергія і тепло, отримані одночасно в утилізаційних установках за рахунок ВЕР. Слід відзначити, що застосування ВЕР дозволяє значно підвищити ефективність використання енергії.

Дана класифікація є не повною і відображає групування ПЕР, в основному, з позицій їх технічних характеристик та джерел отримання. Тому, на нашу думку, доцільно доповнити її ознаками, які відбивають ступінь участі енергоресурсів у процесі виробництва та надають їм економічної спрямованості.

Найбільш широкимживаними на промислових підприємствах є наступні види енергоресурсів (табл. 1):

Енергоресурси, що використовуються на промислових підприємствах

№ п/п	Найменування енергоресурсів	Одиниці вимірювання	Форми перетворення
1.	Електроенергія	кВт·г	Механічна енергія, світлова енергія, теплова енергія, хімічна енергія
2.	Теплова енергія	ГКал	Механічна енергія
4.	Стисле повітря	мЗ	Механічна енергія
5.	Паливо		
	- газоподібне	мЗ	Механічна енергія, теплова енергія
	- рідке	мЗ	Механічна енергія, теплова енергія
	- тверде	т	Теплова енергія

Вибір енергетичних ресурсів повинен здійснюватися на основі комплексного вирішення питань енергетики, технології, організації виробництва й економіки шляхом порівняльного аналізу.

За джерелами виробітку і постачання ПЕР можуть бути власного виробництва або отриманими від сторонніх організацій. Постачання підприємства енергоресурсами може бути повністю централізованим, індивідуальним (децентралізованим) або змішаним. На великих промислових підприємствах часто застосовується змішана схема, за якої електроенергія поступає від енергосистеми, а теплова та інші види енергії – від заводських котелень, компресорних, холодильних та інших джерел заводського енергопостачання. Виробництво енергії силами підприємства організовується для тих її видів, централізоване забезпечення якими є технічно неможливим або економічно нерациональним.

Виходячи з вищевикладеного, в економічному аспекті товаром (об'єктом купівлі-продажу) в одних випадках є енергія (електрична, теплова), а в інших - енергоносії (точніше паливні ресурси), які мають відповідати вимогам нормативних документів щодо їхньої якості та призначені для постачання стороннім споживачам. Але це не завжди так. Наприклад, якщо підприємство видобуває вугілля і споживає його у технологічних установках чи для опалювання приміщень, то, з економічного погляду, воно не вважається товаром.

За напрямками використання на підприємстві ПЕР можна класифікувати на енергоресурси для виробничих потреб, які в свою чергу поділяються на ресурси для технічних та технологічних цілей, і енергоресурси для господарських потреб.

Що стосується економічного змісту енергетичного ресурсу, він не входить у натуральний вигляді до складу промислової продукції, а лише використовується цільовим способом для її створення і тому відбивається у собівартості цієї продукції [3].

Отже, жоден технологічний процес на підприємстві не відбувається без використання енергії. Енергетичне забезпечення є окремим видом діяльності підприємства, а ПЕР носить специфічний характер, що пояснюється особливостями промислової енергетики. Про це свідчить запропонована нами класифікація ресурсів енергетичного забезпечення, яка дозволяє розкрити об'єкт з певною ступінню деталізації, необхідною для визначення складу та джерел енергетичних ресурсів, чіткого визначення фаз та стадій процесу енергетичного забезпечення, які є специфічними за своїм характером і вимагають індивідуального підходу до управління, встановлення центрів використання та побудови, на цій основі, системи матеріальної відповідальності за ощадливе використання ресурсів.

Література

1. Евдокимов Д. К., Покараев Г. М. Нормирование материальных ресурсов: Словарь-справочник. -М.: Экономика, 1988. - 421 с.
2. Гужва В.М. Інформаційні системи і технології на підприємствах: Навч. посібник. – К.:КНЕУ, 2001. - 400с.
3. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / С.Д.Ильенкова, Л.М. Гохберг, С.Ю.Ягудин и др.; Под ред. С.Д.Ильенковой. - М.: ЮНИТИ, 2001.-327с.

Рогатенюк Э.В., к.э.н., доц.

Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь, Украина

ДЕЛОВАЯ АКТИВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТЬ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

В рыночной экономике руководство (собственники) каждого предприятия (организации) должно принимать эффективные управленческие решения и иметь возможность оказывать влияние на среду функционирования. Для этого ему необходимо искать пути оптимального сочетания имеющихся в распоряжении экономических ресурсов и количеством благ, производимых с их помощью. Именно поэтому оценка деловой активности является основой, на которой базируются рациональные управленческие решения.

Необходимо отметить, что в отечественной экономической литературе и практике финансового анализа для оценки эффективности использования оборотных средств предприятия использовались показатели их оборачиваемости. Однако, в связи с переходом Украины на Международные стандарты бухгалтерского учета и применением систематизированного анализа финансовой отчетности (САФО), более уместным является использование термина «деловая активность» или «рыночное состояние предприятия».

Мировая практика хозяйствования связывает понятие деловой активности с понятиями инвестиционной привлекательности компаний. Во всех экономически развитых странах, где находятся мировые финансовые центры, уровень деловой активности определяется с помощью специальных агрегированных статистических

показателей – *индексов деловой активности*. В их основу положено варьирование курсов акций компаний, уровень которых и является конечным показателем их инвестиционной привлекательности. Это объясняется тем, что большинство западных компаний созданы на основе акционерного капитала, быстрота обращения которого и отражается на курсах акций. Примером мирового индекса деловой активности может служить Dow-Jonex index. Он группируется на основе динамики средних курсов акций 65 крупнейших корпораций, в том числе: 30 промышленных, 20 транспортных, 15 сферы коммунально-бытового обслуживания, а также на данных о цене акций на Нью-Йоркской фондовой бирже. На Токийской фондовой бирже для оценки уровня деловой активности японских корпораций используется агрегированный показатель Nikkei-Dow, специалисты Лондонской фондовой биржи используют FT (FTSE-tootsie) index [3, с.261-262].

С переходом на Международные стандарты бухгалтерской учета украинские акционерные предприятия в своих годовых отчетах также стали определять прибыльность собственных акций (раздел III формы № 2 «Отчет о финансовых результатах»). В ходе акционирования отечественной экономики начали появляться отдельные методики расчета *интегральных индексов деловой активности*, предназначенных для определения экономической мощности украинских предприятий и стабильности национальной экономики в целом. Однако из-за недостаточности развитости корпоративного бизнеса в Украине эти показатели не имеют такого значения, как индексы деловой активности мировых финансовых лидеров. В настоящее время интегральные индексы деловой активности чаще всего используются для оценки рыночной конъюнктуры национального и регионального рынков.

Что же касается уровня предприятия, то в *широком смысле деловая активность* означает весь спектр усилий, направленных на продвижение предприятия на рынках продукции, труда и капитала, а в *узком* (в контексте финансово-экономического анализа) – определение результатов деятельности предприятия путем комплексной оценки эффективности использования имеющихся ресурсов, оказывающих на них непосредственное влияние.

Рассматривая сущность деловой активности предприятия, Ю.С. Цал-Цалко утверждает, что данное понятие непосредственно связано с категориями «экономическая динамика», «экономический рост» и «экономическое развитие». Категория «экономическая динамика» олицетворяет наиболее общие закономерности функционирования предприятия как системы: динамизм и повторяемость последовательных циклов процесса воспроизводства «ресурсы – производство – конечный продукт – использование конечного продукта». Регулярное и стойкое расширение масштабов экономической деятельности, сопровождающееся увеличением объемов произведенного продукта, идентифицируют как экономический рост. Понятие «экономическое развитие», в отличие от экономического роста, включает изменение не только масштабов хозяйственной деятельности, но и усовершенствования ее элементов на основе прогресса – трансформации – эволюции [4, с.401].

Таким образом, деловая активность проявляется в динамике развития предприятия, достижении им поставленных целей. В целом, деловую активность предприятия можно оценить с помощью количественных и качественных критериев, характеризующие эффективность использования экономического потенциала предприятия и повышения его конкурентоспособности. К *качественным критериям деловой активности* относятся: широта рынков сбыта (внутренних и внешних), наличие экспортируемой продукции, конкурентоспособность предприятия и его репутация, наличие стабильных поставщиков и устойчивых связей с клиентами. Оценка деловой активности на качественном уровне может быть получена в результате сравнения деятельности анализируемого предприятия с деятельностью родственных по сфере приложения капитала предприятий. С помощью *количественных критериев деловой активности* можно охарактеризовать эффективность использования экономического потенциала предприятия [2, с.246]. По мнению Ф.Ф. Бутинца, таковыми критериями являются «...уровень эффективности использования ресурсов предприятия, устойчивость экономического роста, степень выполнения заданий по основным показателям хозяйственной деятельности и др. Однако, главным критерием эффективности работы предприятия является его доходность, поэтому, осуществляя хозяйственную деятельность предприятие должно стремиться не только ускорять движение средств, но и получать максимальную отдачу от этого проекта» [1, с.278].

По мнению Ю.С. Цал-Цалко, следует выделять *внутреннюю и внешнюю деловую активность* предприятия. Оценка деловой активности предприятия во внутренней среде проводится с использованием: 1) абсолютных величин чистого дохода от хозяйственной деятельности, чистой прибыли, активов, основных средств, численности работников, чистых активов, добавленной стоимости; 2) относительных величин рентабельности (активов, чистых активов, чистого дохода, текущих затрат), производительности труда, оплаты труда за один час рабочего времени, капиталотдачи, затроемкости чистого дохода. «Приведенные показатели дают разновекторную оценку деловой активности предприятия, а для обобщения аналитических выводов используются их исследования в динамике и методы интегральной оценки» [4, с.409]. Активность предприятия во внешней среде оценивается с помощью: 1) количественных параметров – удельный вес на рынке объектов хозяйственной деятельности, объемов отношений с покупателями и поставщиками, внешнеэкономического оборота, доходов наемных работников и собственников, инвестиционной привлекательности; 2) качественных параметров – имидж предприятия, корпоративная социальная ответственность по внутренним и внешним направлениям, природоохранная деятельность.

Обобщая вышесказанное, отметим: деловая активность предприятия охватывает все аспекты его деятельности, поэтому для предотвращения развития кризисных процессов и обеспечения устойчивости развития предприятия в условиях неопределенности внешней среды и обострения конкуренции необходимо развивать деловую активность предприятия.

Литература

1. Економічний аналіз: [навч. посібник для студентів вищих навч. закладів] / За ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. – Житомир: ПП «Рута», 2003. – 680 с.
2. Фінансовий аналіз: [навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.] / [О.В. Павловська, Н.М. Пригуляк, Н.Ю. Невмержицька]. – К.: КНЕУ, 2002. – 388 с.
3. Подольська В.О. Фінансовий аналіз: [навч. посібник] / В.О. Подольська, О.В. Ярош. – К.: ЦНЛ, 2007. – 488 с.
4. Цал-Цалко Ю.С. Фінансовий аналіз: [підручник] / Ю.С. Цал-Цалко. – К.: ЦУЛ, 2008. – 566 с.

ОПТИМІЗАЦІЯ РОЗРАХУНКУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА ЗЕРНОВИХ КУЛЬТУР

Для створення раціональної організаційно-господарської системи рослинництва враховують наступні чинники [1]:

- земельні ресурси та особливості землекористування;
- агрокліматичний потенціал галузі (грунти, тривалість вегетаційного періоду рослин, тепловий режим, кількість опадів, їх розподіл по місяцях, періодах вегетації);
- можливий напрям спеціалізації новостворюваного господарства та оцінку доцільності існуючої спеціалізації;
- основні культури й структуру посівних площ, сівозміни, організацію виробничих процесів з урахуванням розмірів землекористування та спеціалізації господарства;
- матеріально-технічну базу.

У землекористуванні певне значення має коефіцієнт його видов-женості, який дорівнює співвідношенню між довжиною і шириною земельної площі. Оптимальна величина цього коефіцієнта 1 : 1,5 — 1 : 3.

Землі також поділяються за рівнем родючості і відповідно їх наносять на загальний план землекористування. На плані різними кольорами виділяють ґрунти за рівнем вмісту головних елементів живлення, за реакцією середовища, змиті та заболочені. Так створюють відповідні картографи. Для площ з хвилястим рельєфом у системі землекористування намічають заходи меліоративні, протиерозійні тощо. В Україні мало нееродованих земель. У південних рівнинних районах, особливо на Лівобережжі, водна ерозія менше поширена, зате тут існує загроза вітрової ерозії. Тому треба зважено вибирати напрям використання земельних ресурсів.

При виробництві зернових використовуються такі системи землеробства:

- традиційна;
- мінімальна;
- нульова.

Більшість господарств Кіровоградської області відносяться до господарств другої групи [2, стр. 35]. На підставі електронної карти ресурсного забезпечення різних технологій (систем землеробства) вирощування озимої пшениці наводимо структуру витрат різних систем землеробства на полях другої групи.

Аналізуючи технологічні карти на вирощування озимої пшениці, для різних систем землеробства, визначаємо витрати на виробництво. Визначальним фактором при виборі технології вирощування приймаємо рівень рентабельності.

Таблиця 1

Структура витрат на виробництво озимої пшениці при застосуванні різних систем землеробства на полях другої групи.

Показники	Кількість нормозмін	Оплата праці, грн.	Витрати палива, л	Структура витрат коштів на					Інші витрати	Всього витрат	Рівень рентабельності, %
				паливо-мастильні матеріали	утримання основних засобів	насіння	добрива	засоби захисту рослин			
нульова технологія											
З розрахунку на 1 га, грн.	0,62	57	41,9	247	1039	500	867	443,4	211	3857	7,9
Структура витрат, %		1,48		6,40	26,94	12,96	22,47	11,50	5,48	100	
мінімальна технологія											
З розрахунку на 1 га, грн.	1,93	145,5	92,8	601,59	494,13	500	986	258,9	249	4242	12,7
Структура витрат, %		3,43		14,18	11,65	11,79	23,25	6,10	5,88	100	
традиційна технологія											
З розрахунку на 1 га, грн.	1,86	162,4	103	693,5	599,8	500	495	445	229	4213	6,33
Структура витрат, %		3,85		16,46	14,24	11,87	11,75	10,56	5,44	100	



Рис. 1. Витрати живої праці

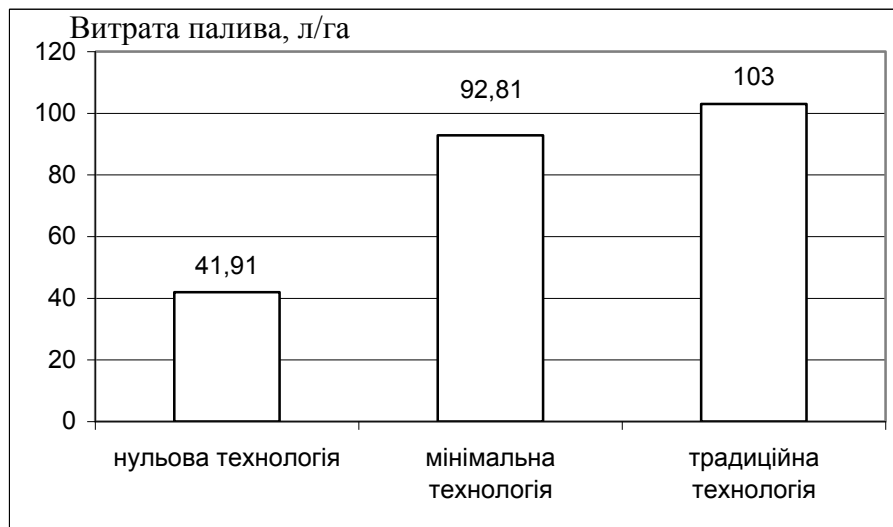


Рис. 2. Витрати палива



Рис. 3. Рівень рентабельності

Результати розрахунку доводять, що в господарствах другої групи при існуючому рівні ресурсного забезпечення для виробництва озимої пшениці доцільно застосовувати мінімальну систему землеробства

Література

1. О. І. Зінченко, В. Н. Салатенко, М. А. Білоножко — К.: Аграрна освіта, 2001. — 591 с.
2. Нормативи витрат живої та уречевленої праці на виробництво зернових культур. Вітвицький В.В. та інші. — К.: НДІ «Укراгропромпродуктивність», 2010 — 352 с.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ГОМЕЛЬСКОМ РЕГИОНЕ

Мировой опыт в вопросах развития малого и среднего бизнеса свидетельствует о том, что данный вид предпринимательской деятельности способствует ускорению экономического роста страны, позволяет нейтрализовать безработицу и другие негативные явления рыночной экономики, а также является одним из эффективных путей самореализации человека. В экономически развитых странах число малых и средних предприятий превышает 80% от общего числа предприятий, в которых сосредоточено две трети экономически активного населения и производится более половины валового внутреннего продукта. В мировой экономике функционирует огромное количество малых фирм, компаний и предприятий. Например, в Индии число малых предприятий превышает 12 млн., а в Японии 9 млн. Малый бизнес, например, только в США дает почти половину прироста национального продукта и две трети прироста новых рабочих мест. Малое предпринимательство, оперативно реагируя на изменение конъюнктуры рынка, придает рыночной экономике необходимую гибкость. В этих странах проводится активная и последовательная политика поддержки и развития малого и среднего предпринимательства [1].

В Республике Беларусь к субъектам малого предпринимательства относятся: индивидуальные предприниматели, зарегистрированные в Республике Беларусь; микроорганизации, зарегистрированные в Республике Беларусь коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год до 15 человек включительно; малые организации, зарегистрированные в Республике Беларусь коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год от 16 до 100 человек включительно [2].

Развитие малого бизнеса в Республике Беларусь рассматривается на современном этапе, как одно из приоритетных направлений государственной политики. Государственная политика в данной сфере направлена на активизацию производственной, инновационной и инвестиционной деятельности субъектов предпринимательства, наращивание экспорта товаров и услуг, производство импортозамещающей продукции, ускоренное развитие данного сектора экономики в малых и средних городах, сельской местности.

За последние годы в направлении дальнейшего развития малого предпринимательства разработана законодательно-нормативная база по вопросам государственной поддержки малого и среднего предпринимательства, которая позволяет бизнесу более интенсивно развиваться [3-7]. Важнейшим направляющим документом является «Государственная программа поддержки малого предпринимательства в Республике Беларусь на 2010-2012 годы» [8]. Программа предусматривает создание благоприятных условий для устойчивой деятельности малых предприятий, преодоление административных барьеров на пути развития малого предпринимательства, внедрение прогрессивных финансовых технологий поддержки малого предпринимательства, создание новых рабочих мест, обеспечение импортозамещения и т. д. Прогнозный темп роста выручки от реализации товаров, продукции, полученной малым предпринимательством по годам составит: в 2011 году – 133,0%, в 2012 – 135% соответственно, а темп роста численности занятых в малом предпринимательстве в 2011 году составит 113%, в 2012 – 115%. На реализацию мероприятий Государственной программы на 2010-2012 годы из республиканского и местных бюджетов в 2010 году предусмотрено 31435,761 млн. белорусских рублей [9]. Финансирование мероприятия Государственной программы будет осуществляться за счет средств республиканского и местных бюджетов и иных источников, в частности за счет средств Белорусского фонда финансовой поддержки предпринимателей.

Беларусь вошла в десятку стран-лидеров, наиболее активно осуществляющих реформы в сфере регулирования предпринимательской деятельности. Меры, предпринятые Правительством Республики Беларусь, в последние годы нашли свое отражение в докладе Всемирного банка «Ведение бизнеса-2011», в котором Республика Беларусь по условиям ведения бизнеса заняла 68 место в рейтинге 183 стран.

На протяжении последних нескольких лет наблюдается положительная динамика роста количества малых предприятий и увеличение доли занятых в данном секторе экономики Республики Беларусь. Растет вклад малого бизнеса в общий объем валового внутреннего продукта (ВВП), промышленное производство, а также розничный товарооборот. Направляющим вектором в развитии белорусской экономики в настоящее время выступает экспорт товаров и услуг малого бизнеса. Основной проблемой в области экспорта и импорта является отрицательное внешнеторговое сальдо. Ситуация во внешней торговле ставит под угрозу срыва выполнение программы социально-экономического развития Беларуси на 2011–2015 годы.

На уровне Гомельской области также постоянно ведется работа по созданию благоприятных условий для развития частной инициативы. В настоящее время реализуется Программа государственной поддержки малого предпринимательства Гомельской области на 2010-2012 гг. По состоянию на 01.01.2010 количество малых предприятий всех форм собственности составила 7344, что на 66,4 % больше чем за 2007 г. На 01.01.2011 г. в области состояло 8150 субъектов малого предпринимательства, что 10,9% больше чем за прошлый год. Численность индивидуальных предпринимателей на 01.01.2011 составила 29672 человека, что 3,1% выше уровня предыдущего года. Среднесписочная численность работников малых предприятий в 2009 г. составила 71 тыс. человек, что на 19,5% больше по сравнению с 2007 г. [10].

Отраслевая структура малого предпринимательства неоднородна (рисунок 1).

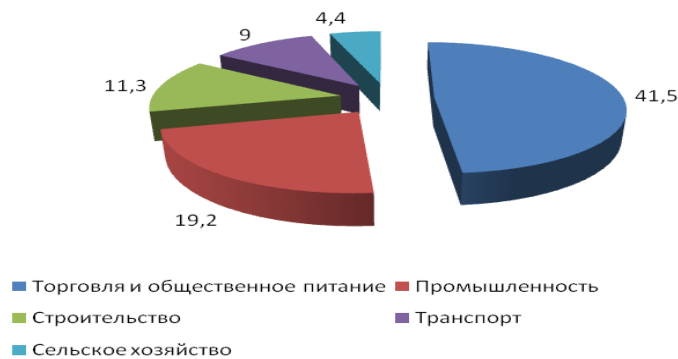


Рис. 1. Отраслевая структура малого предпринимательства Гомельской области (%)

В 2009 г. удельный вес выручки от реализации товаров, продукции, работ, услуг, полученной малыми предприятиями составил 10,8% от его общего объема по области. Объем промышленной продукции и потребительских товаров, произведенных малыми предприятиями составил 888,7 млрд. белорусских рублей, а розничный товарооборот – 1236,2 млрд. белорусских рублей. Рентабельность реализованной малыми предприятиями продукции (работ, услуг) составила 15,6%, что на 3,2% больше по сравнению с 2007 г.

В области создана и активно развивается инфраструктура поддержки предпринимательства: 7 центров поддержки предпринимательства и инкубатор малого предпринимательства, которые предоставляют в аренду помещения и офисное оборудование, оказывают консультационные, юридические, информационные и другие услуги, проводят семинары – практикумы по различным аспектам ведения бизнеса, бухгалтерскому учету, ценообразованию, налогообложению. Каждый из центров имеет и свою специфику. Так Гомельский бизнес инновационный центр разрабатывает бизнес-планы не только для малого бизнеса, но и для крупных предприятий области, занимается внедрением инновационных разработок. На базе «Центра научной, технической и деловой информации» в 2011-2012 будет организована площадка по субконтрактации. Инкубатором малого предпринимательства «Белтрастинфо» второй год успешно проводятся образовательные курсы по бухгалтерскому и налоговому учету для малых предприятий. Стартовал пилотный проект по проведению бесплатных семинаров для вновь зарегистрированных предприятий. В течение двух дней начинающие бизнесмены могут получить исчерпывающую информацию о порядке организации и ведения учета на предприятии.

Развитие малого предпринимательства является результатом предпринимаемых мер по улучшению предпринимательского климата, либерализации условий экономической деятельности.

Литература

1. Иоффе, А. Отечественному малому бизнесу не встать с колен без поддержки государства: интервью// Человек и труд. 2006. №1. С. 61-66.
2. Закон Республики Беларусь от 1 июля 2010 г., №148-3 «О поддержке малого и среднего предпринимательства».
3. Указ Президента Республики Беларусь от 21 мая 2009 г. № 255 «О некоторых мерах государственной поддержки малого предпринимательства»
4. Указ Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь».
5. Указ Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2009 г. № 477 «О некоторых вопросах деятельности индивидуальных предпринимателей и внесении изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 15 апреля 2009 г. № 194».
6. Указ Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2009 г. № 479 «О переводе жилых помещений в нежилые и внесении изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 16 марта 2006 г. № 152»
7. Указ Президента Республики Беларусь от 23 октября 2009 г. № 518 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом»
8. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 декабря 2009 года, № 1721 «О государственной программе поддержки малого предпринимательства в Республике Беларусь на 2010-2012 гг».
9. <http://conews.by/up-content/uploads/2011/01/nalog.jpg>
10. Статистические ежегодник Гомельской области, 2010 : статистический сборник / Главное статистическое управление Гомельской области, 2010.

Федунець А.Д., к.т.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ: СТАНОВЛЕННЯ, СТАН, ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

З перших кроків життя людина має справу зі сприйняттям, передачею, збереженням та обробкою інформації, однак впродовж усіх віх розвитку людства обсяги інформації ніколи не зростали так стрімко, як останнім часом. Захисна реакція до темпів зміни обсягів інформації виявила себе появою інформаційних технологій, яким фахівці пророкують головну роль в економіці майбутнього. Вже сьогодні інформація сумісно з технологією їх обробки, здійснюваної на знаннєвій основі, видається капіталом, який визначає місце суспільства у світовій системі: визнання головного ресурсу все частіше тяжіє до гігабайт інформації, а не тонн продукції. Поступово утверджується новий клас спеціалістів, експертів та консультантів, здатних визначати

життя суспільства за умов всебічного масового використання можливостей інформаційних технологій (ІТ). Становлення різновидів останніх (ІТ керування; ІТ підтримки прийняття рішень; ІТ експертних систем) здійснюється заради задоволення інформаційних потреб людини в усіх сферах життєдіяльності – фаховій, побутовій, суспільній.

Як і будь-яка інша технологія, ІТ у становленні та формуванні відповідає певним вимогам. Типовими розглядають: розчленування процесу обробки інформації на етапи (операції, дії); наявність повного набору елементів, необхідних для досягнення поставленої мети обробки інформації; стандартизація та уніфікація типових дій, пов'язаних з процесом обробки інформації. Ці та інші вимоги стосуються як апаратного, так і програмного забезпечення процесу обробки інформації з отриманням її нової якості, а саме: комп'ютерної техніки разом з "комунікаційною периферією", операційних систем, прикладного програмного забезпечення – текстових процесорів, видавничих систем, електронних таблиць, систем керування базами даних, експертних систем тощо.

Природно, що інформаційні технології застарівають і замінюються новими. Заміна ІТ новими видами відбувається надзвичайно швидко. Якщо в процесі впровадження ІТ цьому фактору не приділяти належної уваги (помилка, якої допускаються особи, відповідальні за прийняття рішень), до завершення процесу вона вже застаріє і прийдеться вживати заходів щодо її модернізації. Подібні невдачі з упровадженням ІТ розповсюджені. Їх звичайно пов'язують з недосконалістю технічних засобів. Причина ж, як правило, інша: відсутність методології використання ІТ (ще одна помилка, якої допускаються згадані вище особи). Така методологія не просто потрібна, вона повинна бути раціональною, такою, що: фахівці відповідають за створення загальної стратегії її використання, допомагаючи користувачам як у роботі, так і у навчанні, установлюючи стандарти обробки інформації і визначаючи політику застосування програмних та технічних засобів; користувачі дотримуються вказівок фахівців, використовуючи інформаційну технологію відповідно створеної фахівцями стратегії.

Попри все, навіть у разі дотримання раціональної методології, використанню інформаційних технологій притаманні ризики. Найбільш розповсюджені серед них обумовлені доступністю ресурсів та умислом людей: апаратним та програмним забезпеченням можуть користуватися сторонні особи (хакери), використовуючи ці види забезпечення прямо (на робочому місці) або опосередковано (через комп'ютерні мережі) на свою користь чи заради втіхи або щоб спричинити зле. Непередбачених негативних наслідків може завдати втрата інформації, можливості використовувати її копії або вносити зміни. Легкість тиражування інформаційних продуктів сприяє можливості порушувати авторські права.

До факторів, які вважається пріоритетними у розвитку ІТ фахівці відносять: потреби організацій; потреби користувачів комп'ютерної техніки; досягнення у розвитку технічних засобів та їх програмного забезпечення. Вважаємо доцільним до них віднести ще два фактори: збільшення числа фахівців, підготовлених до займання нижчих сходінок службової ієрархічної організаційної структури управління, здатних надійно забезпечувати тих, хто займає вищі сходінки, достовірною інформацією аналітичного змісту; підготовку фахівців за галузями застосування ІТ. За нашими спостереженнями, згаданим факторам (особливо двом останнім) сьогодні уваги майже не приділяється, чим стримується як розширення сфери застосування інформаційних технологій, так і їх ефективність.

Заміна одних ІТ іншими супроводжується або адаптацією до існуючої організаційної структури, або модифікацією існуючої організаційної структури. Переваги притаманні переважно другому варіанту, у разі реалізації якого раціонально розподіляється архів даних, зменшується обсяг циркулюючої по системних каналах інформації, досягається збалансованість ефективності кожного управлінського рівня (третя помилка, якої допускаються особи, відповідальні за прийняття рішень, ухиляючись від модернізації організаційної структури).

Зі зростанням значущості інформаційних технологій змінювалося відношення до них, поступово формувалася відповідна концепція, яка у колі фахівців отримала назву "управління інформаційними технологіями" (Information Technology Management). Вихідне її положенням базується на визнанні тієї обставини, що найкомпетентнішу оцінку в галузі інформаційних технологій можуть дати лише спеціалісти – експертна група, компетенції якої стосуються: розвитку знань менеджерів та кінцевих користувачів в галузях інформаційних технологій, підвищення культури їх праці; представлення керівництву організації інформації про можливі та доцільні напрямки впровадження й використання інформаційних технологій; сприяння у проектуванні напрямків використання і придбання ресурсів інформаційних технологій. Ігнорування важливості створення таких груп з означеними компетенціями – ще одна помилка, якої допускаються особи, відповідальні за прийняття рішень.

Стратегія впровадження та використання ІТ має враховувати взаємодію п'яти її складових: технічної; програмно-математичної; методичної; організаційної; поопераційної. Важливим для розуміння стратегічних переваг застосування ІТ є визнання її можливості формувати умови для інтелектуалізації праці (відсутність такого визнання – чергова помилка, якої допускаються особи, відповідальні за прийняття рішень), які передбачають: створення, опробування та доведення до робочого стану первинного варіанту системи (дослідного, макетного тощо); розширення кола користувачів; збільшення числа прикладних задач; використання нових сховищ даних (засобів збереження інформації); інтеграції (досягнення взаємодії, забезпечення обміну інформацією між окремими системами).

Визнання можливості за допомогою інформаційної технології формувати умови для інтелектуалізації праці, формування стратегії щодо створення та використання інформаційної технології, створення груп експертів,

наділених компетенціями щодо впровадження інформаційної технології, саме їх впровадження та ефективне використання вважаємо необхідними для адаптації до лавиноподібного зростання обсягу інформації, що спостерігається сьогодні, та перспектив соціально-економічного розвитку в майбутньому.

Висновки. Інформаційні технології, виконуючи в сучасному світі, з одного боку, функцію захисту від стрімких темпів зміни обсягу інформації, а з іншого, надійного помічника щодо точності та швидкості її обробки, сприяють входженню людства до нової стадії соціально-економічного розвитку, де інформація стає визначальним ресурсом. Створення та використання інформаційних технологій має здійснюватися з дотриманням певних принципів взаємоузгодження: цільове призначення – прописуватися стратегією їх розвитку; функціонування – визначатися компонентним складом та відповідним класу розв’язуваних завдань програмним забезпеченням; організація взаємодій – методологією використання можливостей інформаційних технологій; ефективність – компетенціями експертів.

Филер З.Ю., д.т.н., к.ф.-м.н., проф.

Кировоградский государственный педагогический университет им. В. Винниченко, г. Кировоград, Украина

Дреев А.Н., асист.

Кировоградский национальный технический университет, г. Кировоград, Украина

ЦИКЛЫ СОЛНЕЧНОЙ АКТИВНОСТИ И ЭКОНОМИКА

Все знают, сколько беды приносят экономические кризисы. До 1825 г. они носили локальный характер, начинаясь в странах, которые опережали другие в промышленном развитии. С 1825 г. они носят мировой характер.

Раньше они были в годы засух и неурожаев. В Библии (книге Бытия) описывается одна из них. В ней отображен замеченный сотнями поколений земледельцев в течение тысячелетий циклический характер погодных изменений. 7 лет хороших урожаев («Земля же в семь лет изобилия приносила из зерна по горсти» (глава 41, стих 47 - больше 400 из одного зерна!) сменились 7 годами засухи в Египте и соседних странах. В известном романе [6] автор ставит вопрос: «Где причины, что 7 лет не было урожаев в Египте? – Потому что Нил не разлился; – Потому что в горах Эфиопии не выпали дожди; – Потому что над Средиземным морем и на Востоке Африки не образовались тучи; – Потому что... *на Солнце не было пятен*».

Последствиями этих естественных процессов были коренные *социальные* изменения: земледельцы остались не только без драгоценностей и денег, но и скота, земли, и стали рабами фараоновыми. Но сохранили жизнь себе и своим детям. А затем наступили новые годы нормальных урожаев. Всегда были периодически засухи и неурожаи в разных странах.

В 1610 г. Г.Галилей наблюдал на Солнце *пятна*. С 1749 г. на многих обсерваториях регулярно наблюдаются эти проявления *солнечной активности*. В начале XIX стол. выдающийся астроном В. Гершель заметил синхронность изменений солнечной активности (СА) с ценами на зерно на мировых биржах, объясняя это зависимостью урожайности от СА: растет СА – увеличиваются урожаи – падают цены на хлеб; уменьшается СА – снижаются урожаи – растут цены на хлебном рынке. Это мы хорошо увидели в годы «Голодоморов».

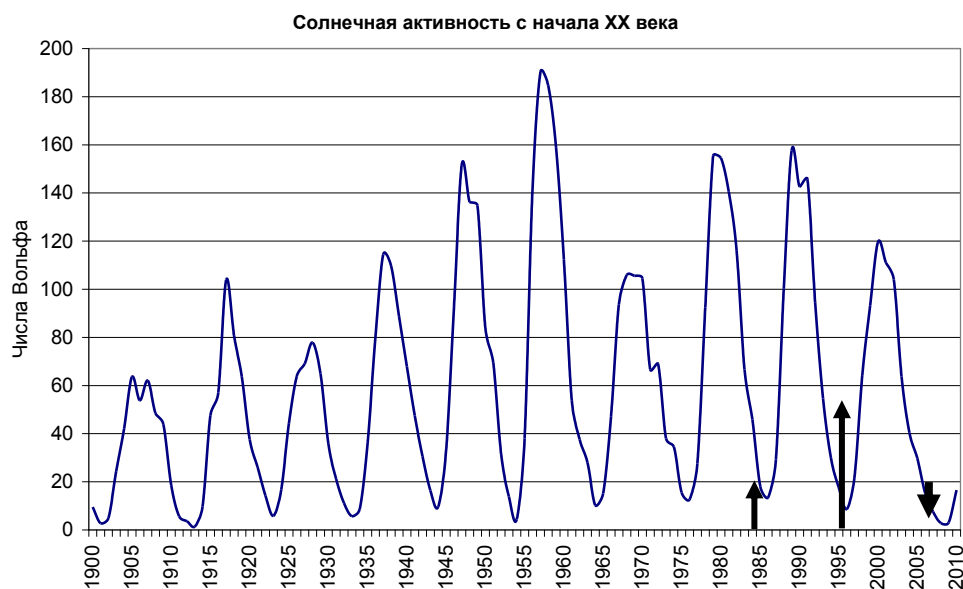


Рис. 1

Выдающийся британский ученый – энциклопедист У.С. Джевонс (астроном, логик, *экономист* и математик) объяснял в 70-ые годы XIX ст. изменениями СА развитие мировой *экономики*, циклический характер экономических кризисов. Эту цикличность, ее период порядка 10 лет увидел и К. Маркс [3], который *мечтал* о создании *математической политэкономии*. Сам он, не будучи математиком, создать ее не смог; ему не помог и

его друг – юрист и математик С. Мур: «Я неоднократно пытался – для анализа кризисов вычислить эти повышения и понижения как неправильные кривые и, думаю, что с достаточно проверенным материалом это возможно – математически вывести из этого главные законы кризисов. Мур считает задачу пока невыполнимой, и я решил до поры до времени отказаться от нее», пишет Маркс Энгельсу 31.05.1873 г. Тогда был известен только анализ Фурье *периодических процессов заданной частоты*.

Основательница теософии Е.П. Блаватская [1] хвалит Джевонса за, по ее мнению, сочетание науки и религии, потому что он заметил влияние СА на экономику.

В известной книге [2] отмечаются кризисные явления в финансовой сфере 1987 и 1998 гг. После них через 11 и 22 года наступил 2009 год. Изменения СА с начала 20 ст. видны на рис. 1.

В настоящий момент, разработанные нами с А.Н.Дреевым алгоритм и его программа EXTRAPOL, дают возможность анализировать сложные *почти периодические* процессы и строить соответствующие прогнозы. Мы еще в 2000 году прогнозировали кризисные явления в экономике в 2009 году, учитывая финансовый кризис 1987 и дефолт 1998 гг., которые могли повториться через 22 и 11 лет. Мы нашли публикацию о циклических изменениях индекса Доу Джонса (ДД), в которой приведено на рис. 2 из американского файла об экономических кризисах и солнечной активности. Американские коллеги тоже думают о не случайной синхронности изменений в экономике и на Солнце. В этой статье помещён график изменений индекса ДД и солнечной активности (чисел Вольфа количества и кучности солнечных пятен, рис. 2). На нём изображены не сами индексы ДД и СА, а их отклонения от среднего значения в процентах. Очевидная синхронность точек минимума СА и ДД (1933, 1943, 1954, 1973, 1985, 1994 гг. и не изображенная на рис. 2 ситуация 2008 г.). Исключением является уже упоминавшийся 1987 г., хотя *локальный* спад ДД был и тогда. А максимум ДД (на рис. 2 показанный стрелками) *опережает* максимум СА на несколько лет, приходясь на этап *роста* СА. Мы это объясняем тем, что влияет на людей не уровень СА, а *скорость* её роста. Здесь *не случайно* действует аналог закона магнитной индукции, когда наведенный переменным магнитным полем ток пропорционален скорости изменения магнитного потока. Объясним надписи на рис. 2: Sunspots (числа Вольфа) - характеристика СА, DJIA – изменения экономической активности (англ. Dow Jones Industrial Average) — средние показатели цен котировки акций 65 компаний, которые составляют репрезентативную выборку на конец торгового дня Нью-Йоркской фондовой бирже. Рис. 3 показывает возможность прогнозирования развития экономики за счет прогнозирования чисел Вольфа. О возможности близкого кризиса мы писали еще с сентября в 2008 г. [4] и докладывали на конференциях в Ялте и Киеве. С помощью Интернет есть возможность осуществлять постоянный *мониторинг* индексов ДД и других показателей экономического и финансового состояния США и развития глобализованного мира. Это позволит понимать тенденции возможностей инвестирования в экономику региона и страны, динамику цен, спрос на продукцию предприятий и тому подобное. Привлечение к работе квалифицированных экономистов позволит вести грамотное планирование не только на длительное время, но и принимать обоснованные решения для *текущего* управления.

На рис. 3 изображено состояние СА до 27.02.2011 г. и его прогноз до 30.04. Очевидно, что уровень СА пока не высок. Нами рассмотрены изменения ДД и прогноз до 2030 г. Самый низкий уровень в 2008-2009 гг.; начало подъема ожидается в 2010 г. Рост индекса ДД ожидается с 2011 до 2014 года. Новые спады будут незначительными в 2015 и 2019 гг. Экстраполяция становится менее надежной через 11-летний цикл. Но возможен постоянный мониторинг и уточнение прогноза, как это делает с прогнозами СА самая могучая научная и весьма практичная организация США НАСА.

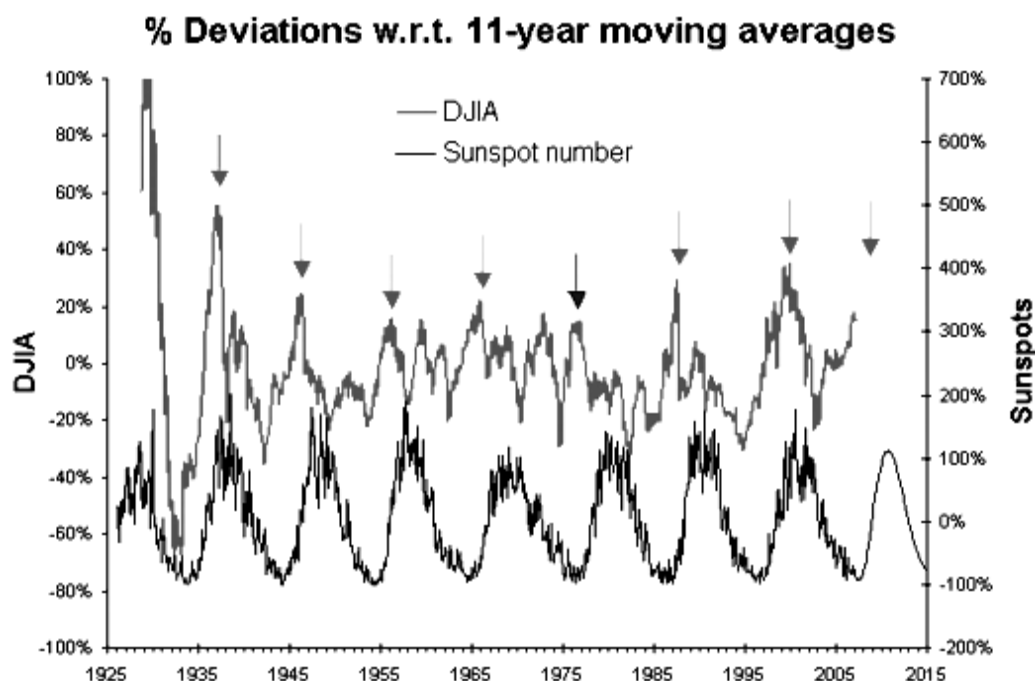


Рис. 2

Солнечная активность и её прогноз

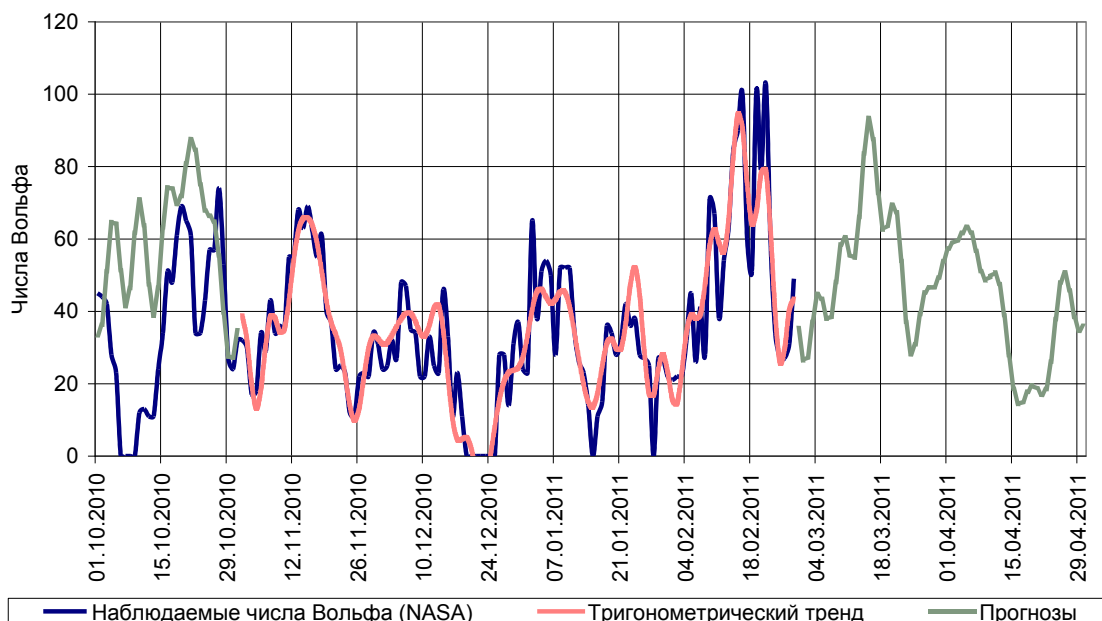


Рис. 3

Используя метод наложения эпох, мы построили график «типичного» цикла СА и среднегодового относительного индекса Доу Джонса (рис.4). Он даёт достаточно высокий коэффициент корреляции (-0,7).

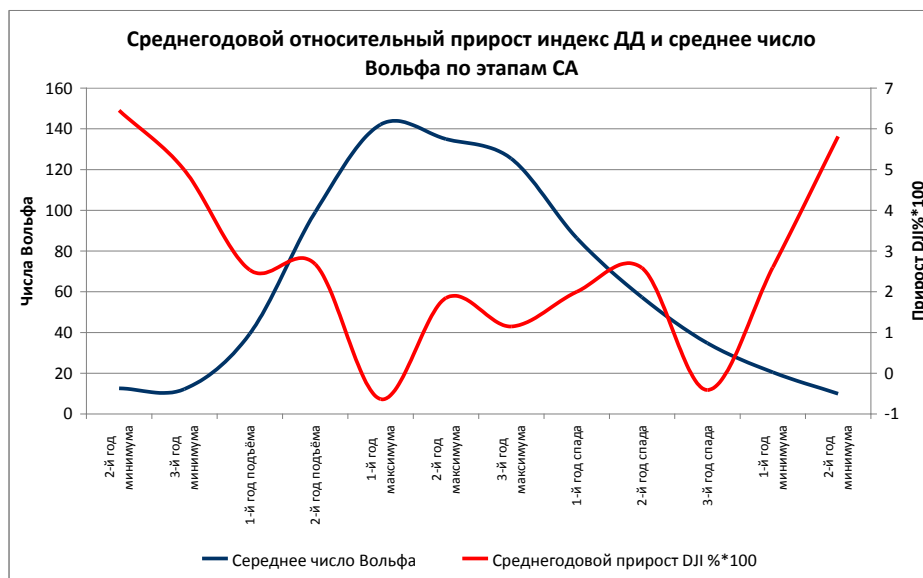


Рис. 4

Реальные изменения ДД и СА за последние 110 лет показаны на рис. 5. Ввиду бурного роста ДД с 80-х гг., нами было принято решение изучать закономерности его *относительного* изменения. На рис. 5 видна непригодность полиномиального тренда для прогнозирования индекса ДД и достаточная близость тригонометрического тренда, построенного программой EXTRAPOL. Рис. 4 показывает существенное влияние 2-й гармоники на изменение как СА, так и индекса ДД (на основную гармонику периода 11,2 г. накладывается гармоника с периодом около 6 лет). Коэффициент корреляции на рис. 5 вдвое ниже, чем на рис. 4, несомненно являясь нелинейный характер. Относительное изменение $(y_{n+1} - y_n) / y_n$ близко к логарифмической производной y' / y .

Минсельхоз по настоянию автора созвал в феврале 1995 г. научно-практический семинар «Теоретические и практические аспекты долговременного прогнозирования агрометеорологических факторов и их аномалий на период до 2005 года». К сожалению, не было реализовано предложение о создании научного коллектива по этой важной проблеме.



Рис. 5

В годы бурного Солнца климат более умерен (зимой - меньшие морозы, летом – меньшая жара, больше осадков) и, как следствие, лучшие урожаи. В годы минимума более часты засухи, летняя жара, морозы и неурожай.

Все революции и войны начинались в годы активного Солнца, а мирные соглашения приходились на годы спокойного Солнца. Это нельзя не учитывать в стратегическом планировании; ежедневные колебания СА нужно учитывать в тактике управления людьми и сложной техникой на всех уровнях. Среднемесячные значения чисел Вольфа и их прогноз НАСА показан на рис. 6. Очевидны существенные «случайные» отклонения от среднего прогноза НАСА в 2001 и 2005 гг. Прогноз НАСА разработан *экспертами*; наш прогноз носит *объективный* характер.

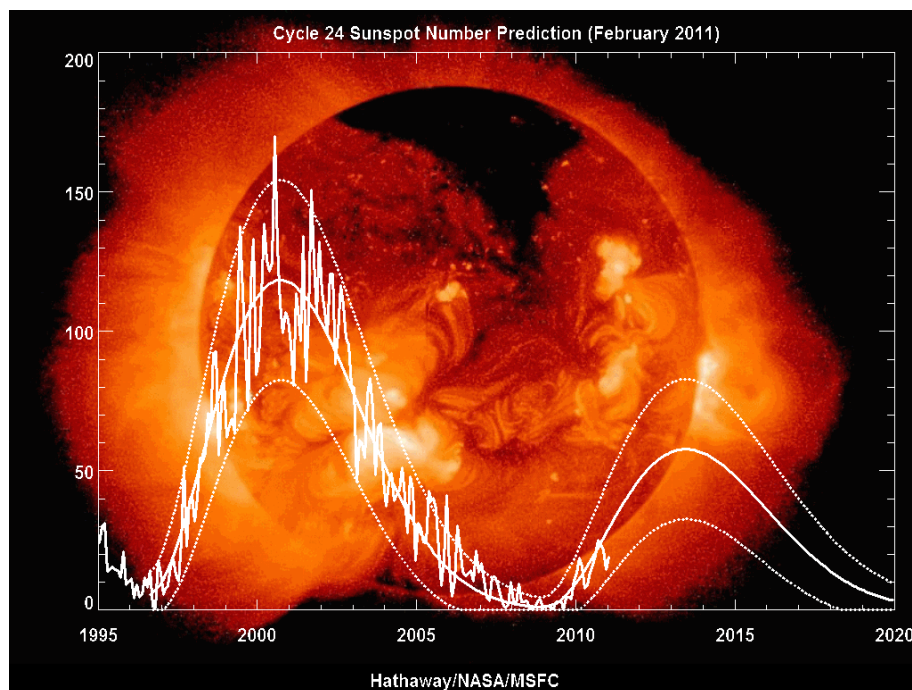


Рис. 6

Возможны существенные *относительные* отклонения в годы минимума СА. В частности, мы исследовали состояние СА в канун Чернобыльской трагедии 26 апреля в 1986 г. и выяснили, что *нельзя* было проводить эксперименты на реакторе с отключенной автоматикой. Если бы в те времена мы *могли* прогнозировать ежедневные изменения СА и нас *захотели* бы слышать принимающие решение, эту трагедию можно было бы предотвратить.

В течение 6 последних лет мы направляли в СМИ прогнозы влияния СА на состояние *здоровья* и психики людей. При этом учитывались не только *скорость* изменения чисел Вольфа, но и скорость солнечного ветра. Надеемся, что эти прогнозы способствовали сохранению здоровья больных сердечно-сосудистыми, желудочно-кишечными и нервно-психическими болезнями. Мы думаем, что информация о состоянии солнечной погоды должна быть привычной для «рядового» гражданина, а не только руководителей. Мы не рассказываем о

влиянии СА на многие факторы природного и социального характера, в частности, творчества учёных и писателей («физиков» и «лириков»). О многом из этого писал основоположник гелиосоциологии и гелиобиологии А.Л. Чижевский, начиная с брошюры [7], переведенной нами на украинский язык.

Мы положительно восприняли возвращение к президентско-парламентской форме власти в Украине. По крайней мере, так будет лучше на ближайших пять лет неспокойного Солнца. Необходимо не допустить неуправляемость социально-экономической сферой страны (и Мира) в такие годы.

Литература

1. Блаватская Е.П. Тайная доктрина. Синтез науки, религии и философии. Т.1. Космогенезис. Ч.2-3. Эволюция символизма. Оккультная и современная наука. - Л.: Экополис и культура, 1991. - 465 с.
2. Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. Принципы, проблемы и политика. - М.: Республика, 1992. - 390 с.
3. Маркс К. Математические рукописи. - М.: Наука, 1968. - 640 с.
4. Філер З. Біржові паніки, економічні кризи та Сонце// Енергосбережение. Энергетика. Энергоаудит, 2009, №2(60). - С.49-54.
5. Філер З.Ю. Економічні кризи та Сонце// Моніторинг, моделювання та менеджмент емерджентної економіки. Зб. наук. праць 2-ї Міжнар. конф. - Черкаси - Одеса: Брама, 2010. - С. 247 - 250.
6. Манн Т. Иосиф и его братья, т.2. - М.: Правда, 1991. - 720 с.
7. Чижевский А.Л. Физические факторы исторического процесса. - Калуга: Гублит, 1924. - 72 с.

Фурсова Н.А., асист.

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, м. Полтава, Україна

МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ НЕЛІНІЙНИХ GARCH-МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ПРОГНОЗУВАННЯ РИЗИКУ НА ФОНДОВОМУ РИНКУ

Фінансовий ринок як складна економічна система характеризується великою кількістю змінних, впливом внутрішніх і зовнішніх факторів та зв'язків. До основного сегменту фінансового ринку належить фондовий ринок, який виступає ефективним механізмом акумуляції, розподілу та перерозподілу вільних фінансових ресурсів, що забезпечує стійкі темпи зростання економіки [3]. Цим обумовлена актуальність використання методів прогнозування на фондовому ринку, оскільки володіння інформацією про тенденцію поведінки ринку зменшує ризики втрати великої кількості грошових активів та забезпечує зростання прибутку. Найскладнішим завданням є оцінка ризику при прогнозуванні цін фінансових активів.

Для вимірювання ринкового ризику, який виникає разом із змінами ринкових цін, найчастіше використовують міру ризику «вартість у зоні ризику» VaR (Value-at-Risk), під якою розуміють величину виражену в грошових одиницях, яка не перевищує очікуваних протягом певного періоду часу втрат із заданою ймовірністю [1]. Найбільш розповсюдженими моделями, які використовуються для обчислення VaR є:

- моделі варіацій-коваріацій: метод постійних коваріацій; метод експоненціально-зважених коваріацій (Risk Metrics); GARCH-моделі - (Generalized Autoregressive Conditional Heteroscedasticity Model - узагальнена авторегресійна модель гетероскедастичності); полупараметричні моделі;
- непараметричні моделі (історичне моделювання);
- моделі, які використовують теорію екстремальних значень.

Останнім часом саме на використанні GARCH-моделей зосереджено увагу у дослідженнях багатьох вчених [1-2,4,6], оскільки виникає потреба до пошуку нелінійних моделей, які могли б адекватно відтворювати складні відображення фінансових динамічних процесів, оскільки лінійний підхід до аналізу фондового ринку не дозволяє змоделювати досить нестабільну поведінку, характерну для більшості фінансових активів. Це пояснюється тим, що нелінійні моделі можуть враховувати і описати дуже складні процеси у фінансових даних [4].

Запропонована Т. Боллерслевом GARCH-модель є узагальненням експоненційно-зваженої моделі, яка використовуються для розв'язання різноманітних оптимізаційних задач. Відомо, що GARCH-моделі використовуються для прогнозування волатильності, вони здатні з достатньо високою точністю описувати поведінку часових рядів і швидко реагувати на будь-які зміни, що виникають під час спостереження (наявність коливань в історичному ряду даних тощо). Згідно цієї моделі, умовні варіації задаються наступним процесом з параметрами p та q , які на практиці найчастіше дорівнюють одиниці:

$$\sigma_n^2 = \alpha_0 + \sum_{i=1}^p \alpha_i y_{n-i}^2 + \sum_{j=1}^q \beta_j \sigma_{n-j}^2, \quad (1)$$

де, y_n - дохідність фінансових інструментів, σ_n - функція волатильності [1].

Поняття волатильності згідно словнику фінансових ринків визначається як: по-перше, мінливість, нестабільність, непостійність; по-друге, як мінливість, коливання курсу якогось фінансового інструменту та як кількісна (статистична) оцінка волатильності фінансового інструменту, розрахована по даним за деякий проміжок часу [5]. Отже, в роботі розглядається волатильність як статистична оцінка ризику фінансових інструментів ринку.

Перевага використання GARCH – моделі від інших методів прогнозування полягає в тому, що прогнозована волатильність не є константою, а залежить від минулих станів процесу і розвивається у часі, що суттєво збільшує ефективність оцінки. Також моделі сімейства GARCH враховують випадкові зміни волатильності,

характерні для фондових ринків, що дає можливість адекватно описати зміни цін на реальних фондових ринках. Але недоліком цих моделей є те, що вони не враховують фрактальної структури даних [6].

Отже, на основі моделей GARCH є можливим здійснення імітаційного моделювання дослідження часових рядів обраних показників з нормальним розподілом, розподілом Стюдента, Лапласа та гіперболічного розподілу. Використання цих моделей дозволяє використовувати кластеризацію волатильності: за періодом високої волатильності настає період низької волатильності, тобто за значними змінами ціни активу часто йдуть інші значні зміни, тоді як слабкі зміни зазвичай йдуть за слабкими змінами. Таким чином, існують тривалі періоди підвищеної мінливості на ринку, так звані «кластери» волатильності, і коливання основних показників його діяльності, і періоди відносного спокою [2]. Моделювання і прогнозування на основі часових рядів дозволяє зробити більш детальне дослідження закономірностей і виявлення основних тенденцій динаміки ринку, оцінити зміни показників розвитку фондового ринку з урахуванням впливу на нього зовнішніх факторів. Застосування моделей GARCH дозволяє отримати прогнозні оцінки про тенденції розвитку та ризику зміни фондового ринку, та отримати оцінки характеристик його прогнозованої волатильності.

Література

1. Carol Alexander. Market Models: A Guide to Financial Data Analysis / Great Britain by Antony Rowe Ltd, Chippenham, Wiltshire, 2003. - 494 с.
2. Безруков А.В., Аболенцев Ю.И. Статистическая оценка волатильности финансового рынка: основные теоретико-методологические подходы к оценке важнейших характеристик устойчивого развития и риска изменения финансовых рынков. Государственный университет управления. Журнал «Риск». № 10/2010.
3. Еш С.М. Финансовый рынок: Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 528 с.
4. Кветний Р.Н. Настроювання автоматизованої системи для прийняття експертних рішень з використанням GARCH-моделей / Р.Н. Кветний, В.Ю. Коцюбинський, Л.М. Кислиця // Наукові праці ВНТУ, 2009, №1. - с. 105-109
5. Финансовые рынки. Новый англо-русский толковый словарь. Пер. с англ. – С.-Пб.: «Экономическая школа», 2004. – 672 с.
6. Шамша Б.В., Шатовская Т.Б., Гуд А.Ю. Локальные модели прогнозирования нелинейных временных рядов в условиях гетероскедастичности // Открытые информационные и компьютерные интегрированные технологии, 2010, № 45. – с. 258-265

Чистякова А.В., асп.

Харківській національний економічний університет, м. Харків, Україна

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЮ ВЛАСНІСТЮ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Тенденції розвитку науки, культури, техніки та виробництва, починаючи з другої половини XX ст. та на початку XXI ст., свідчать, що людство стало свідком епохи нової економіки – економіки знань, першоосновою якої є інтелект, знання, творчість, ідеї та інновації. Сьогодні важливим стратегічним ресурсом стає інтелектуальна власність, яка забезпечує конкурентоспроможність підприємства, визначає його місце на внутрішньому ринку та місце країни на світовому ринку. В умовах глобалізації та інтеграції, як свідчить світовий досвід, саме наукомісткі галузі економіки дозволяють країні отримувати продукцію, яка є конкурентоспроможною на світовому ринку, підвищують науковий потенціал нації та позитивно впливають на добробут країни. Щорічно обсяги експорту наукомісткої продукції приносять в середньому, США близько 700 млрд. дол., Німеччині – 500 млрд. дол., Японії – 400 млрд. дол. [1]. На жаль, управління інтелектуальною власністю у вітчизняній економіці реалізується досить не ефективно, що підтверджується низькою активністю українських підприємств у використанні об'єктів інтелектуальної власності (ОІВ) у господарській діяльності. Отже, як наслідок, перед вітчизняними підприємствами постає необхідність розробки та впровадження прогресивних заходів, спрямованих на широкомасштабне використання результатів інтелектуальної діяльності з метою збільшення його доходів та забезпечення конкурентоспроможності продукції.

У науковій літературі проаналізовано особливості використання ОІВ [2], сформовано принципи управління інтелектуальною власністю [3,4], визначено місце і роль управління інтелектуальними активами в загальній системі управління підприємством, у підвищенні конкурентоздатності виробництва [1,5,6], але проблеми аналізу управління інтелектуальною власністю (ІВ) машинобудівних підприємств є недостатньо дослідженими й потребують подальшого розгляду.

Метою дослідження є обґрунтування методичного підходу до управління інтелектуальною власністю машинобудівних підприємств. Об'єктом дослідження є процес управління ОІВ машинобудівних підприємств.

Більшість зарубіжних компаній сьогодні особливо інтенсивно нарощують нематеріальні активи з об'єктами інтелектуальної власності, тому що основна частина необоротних активів швидко старіє фізично і морально, а об'єкти інтелектуальної власності можна використовувати багаторазово без додаткових, вагомих внесків оборотних коштів, застосовувати на власному виробництві, передавати права на їх використання за ліцензійними угодами [6]. На жаль, дослідження вітчизняних підприємств дає змогу зробити висновок, що економічні пріоритети у сфері інтелектуальної власності не зовсім збігаються з пріоритетами зарубіжних компаній, тобто відбувається недооцінка нематеріальних активів, що пояснюється насамперед відсутністю ефективного механізму їх ідентифікації, оцінювання вартості та управління.

Аналіз управління ІВ підприємства є досить важливою проблемою на сьогоднішній день, оскільки управління ІВ значною мірою впливає на вартість підприємства та стає важливим критерієм оцінки ефективності роботи суб'єкта господарювання.

Аналіз стану управління ОІВ на машинобудівних підприємствах дозволив виявити такі проблеми: ОІВ

практично не враховується ні в собівартості продукції, ні в балансовій вартості підприємств та становлять близько одного відсотку їх вартості; ОІВ при використанні при випуску продукції значною мірою не ідентифіковані, не захищені охоронними документами; майнові права на ОІВ не оцінені, не визначені творці цих об'єктів. Також, на машинобудівних підприємствах спостерігається тенденція до збільшення збитків, пов'язаних із незаконним використанням ОІВ іншими суб'єктами господарювання, існує досить слабе забезпечення процесу управління ІВ, відсутні підрозділи з управління ІВ, практично немає кваліфікованих спеціалістів в області ІВ, здатних сформулювати ефективну стратегію управління ІВ,

Також дослідження стану управління ІВ на машинобудівних підприємствах свідчить про відсутність дієвого підходу до аналізу цього процесу з метою виявлення «слабких місць» та їх підсилення. З цією метою в процесі аналізу управління ІВ на вітчизняних машинобудівних підприємствах було розроблено та запропоновано методичний підхід до управління ІВ, що зображено на рис. 1.

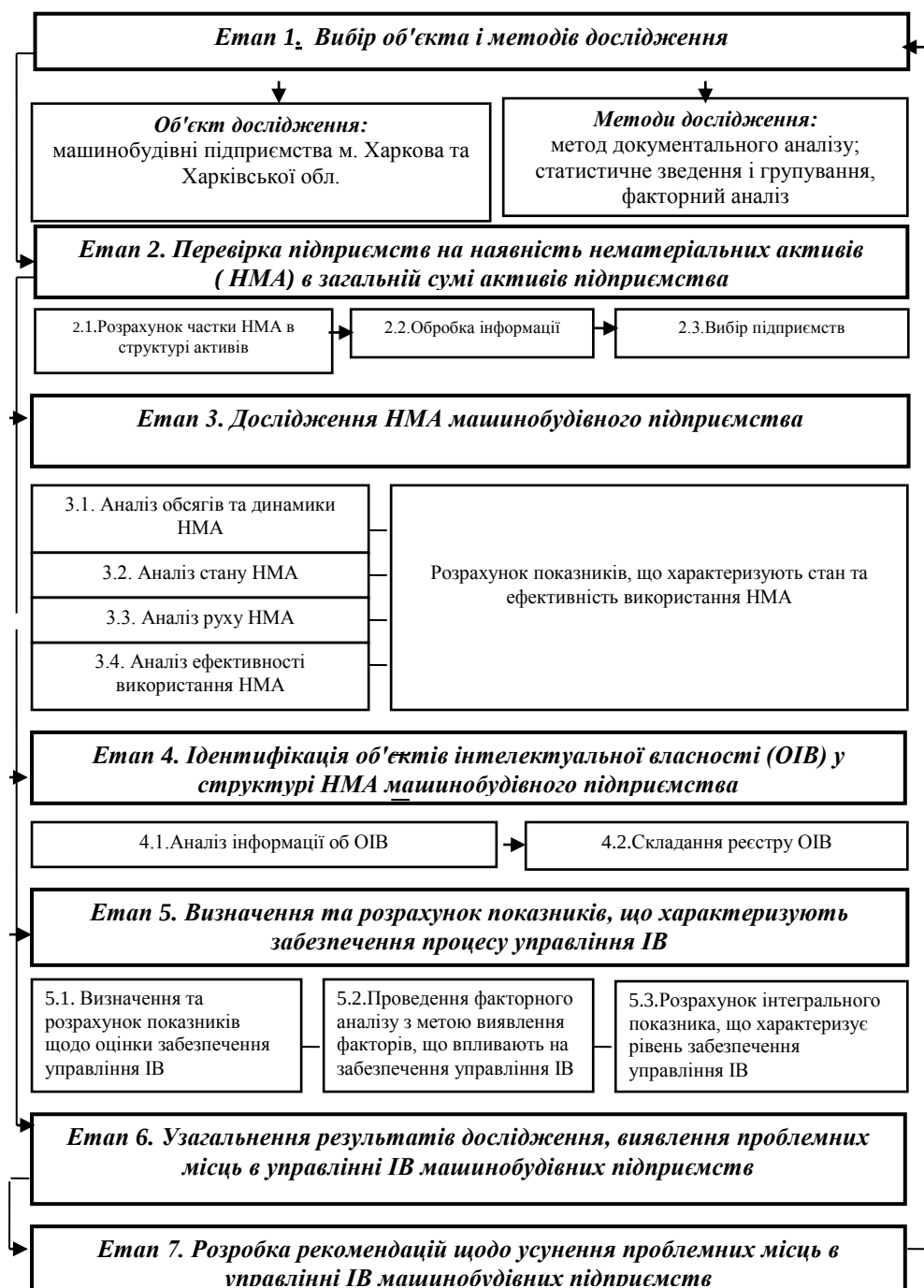


Рис. 1. Методичний підхід до управління ІВ машинобудівних підприємств

Сутність даного підходу полягає у аналізі ІВ як складової НМА підприємства, оцінці показників, що характеризують забезпечення управління ІВ та розрахунку інтегрального показника, що характеризує рівень забезпечення управління ІВ підприємства. Реалізація даного підходу дозволить підвищити ефективність управління інтелектуальною власністю; підвищити обґрунтованість і якість прийнятих управлінських рішень;

знижити ступінь невизначеності і ризику при здійсненні операцій з результатами інтелектуальної діяльності; сформувати стратегію управління ІВ машинобудівних підприємств.

Ефективне управління ІВ дозволить підприємствам зайняти вигідну позицію на ринку високотехнологічної продукції, сприятиме розповсюдженню економіки знань в Україні.

Література

1. Федулова Л. Нова роль інтелектуальної власності // Л. Федулова // Інтелектуальна власність. – 2008. – №4. – С.10–19.
2. Чомахашвілі О. Особливості використання об'єктів інтелектуальної власності на підприємствах // Юридичний журнал "Юстиніан". – 2006. – № 2. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2135>.
3. Кияшко О. Принципи управління інтелектуальною власністю // Компанія "Експерт інтелектуального капіталу". [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.kapital@tm-logos.com.ua>.
4. Цибульов П.М. Управління інтелектуальною власністю / П.М.Цибульов, В.П. Чеботарьов, В.Г. Зінов, Ю. Суїні, за ред. Цибульова: Монографія. – К.: «КІС». 2005. – 448 с.
5. Старкова Н. Интеллектуальные активы фирмы: идентификация и управление / Н. Старкова, А. Костецкий // Менеджмент и менеджер. – 2004. – № 2. – С. 13–20.
6. Морозов О. Роль об'єктів інтелектуальної власності у конкурентноздатності виробництва / О. Морозов, С. Маргашук // Інтелектуальна власність. – 2008. – №4. – С. 22–26.

Шафранська Т.Ю., ст. викл.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

На даний час проблеми ефективності господарської діяльності підприємства мають особливе значення для України, де відбуваються крупномасштабні і глибокі процеси подолання економічної і управлінської кризи.

Питання ефективності широко висвітлювались в спеціальній літературі [2; 3; 5; 7]. Більшість авторів визначають ефективність підприємства в загальному вигляді як співвідношення між результатами, отриманими в процесі його діяльності і витратами, направленми на якісне досягнення цих результатів. При цьому передусім під ефективністю розуміють ефективність виробництва (послуг). Традиційні методи оцінювання ефективності господарської діяльності ґрунтуються на припущенні, що всі підприємства на ринку працюють в однакових умовах, і фактичні результати фінансово-господарської діяльності порівнюються з середньогалузевими. Насправді, з огляду на складність і мінливість бізнесового середовища, умови роботи підприємств є різними. З урахуванням цього має бути створена така система оцінки діяльності підприємств, що дозволить не тільки констатувати рівень досягнення певних показників, але і моделювати подальший ефективний економічний розвиток підприємства за умов невизначеності і нестабільності економічного середовища. В зв'язку з тим достатньої актуальності набуває питання дослідження ефективності діяльності підприємства за різних господарських умов з використанням сучасних концепцій економіки та менеджменту.

На думку автора, ефективність є інтегруючою економічною категорією, що має не тільки відображати результати трансформації ресурсів підприємства з метою одержання кінцевого результату, але і враховувати управлінський аспект підприємницької діяльності.

З урахуванням концепції підприємства як відкритої системи доцільно виділити два напрямки оцінювання ефективності його діяльності:

- 1) оцінювання ефективності розвитку підприємства в зовнішньому середовищі;
- 2) оцінювання ефективності всіх підсистем підприємства.

Відтак, загальна ефективність може бути представлена як комбінація зовнішньої і внутрішньої складової. При цьому зовнішня складова полягає в адаптації до ринкових змін і реалізується шляхом маркетингової діяльності, внутрішня складова полягає у системі виробничого менеджменту і визначається ефективністю виробничої діяльності [6].

Комплексний підхід до оцінки ефективності функціонування всіх господарських підсистем підприємства передбачає виокремлення двох взаємодоповнюючих компонентів: ефективність стратегічного розвитку й ефективність поточної діяльності [1].

На цій основі виділяють три види ефективності:

- 1) ефективність потреб (відношення цілей до потреб, ідеалів та норм);
- 2) цільову ефективність (відношення досягнутого результату до поставлених цілей);
- 3) затратну ефективність (відношення витрат до досягнутих результатів).

Два перших пункти характеризують стратегічний аспект ефективності, останній – тактичний.

Найбільш поширеним при визначенні ефективності є результативно-затратний підхід, який передбачає визначення економічної ефективності підприємницької діяльності шляхом оцінювання досягнутих за певний проміжок часу результатів діяльності, зіставлення фактично досягнутого рівня із запланованим та коригування відповідних складових елементів підприємства на перспективу. При цьому особлива увага приділяється формуванню системи взаємопов'язаних показників, що в комплексі характеризують ефективність використання підприємницького потенціалу. Передусім це узагальнюючі економічні показники; показники ефективності використання трудових ресурсів; показники ефективності використання матеріально-технічних ресурсів; показники ефективності використання фінансових ресурсів та віддачі довгострокових капіталовкладень, показники ліквідності, платоспроможності, фінансової стійкості. Якість показників повинна визначатися

такими головними чинниками:

- 1) показники повинні бути сформовані на основі результатів глибокого аналізу;
- 2) показники повинні бути сформовані на базі повної, достовірної, порівняної та своєчасної інформації.

Така система показників повинна об'єктивно відповідати реальним природно-виробничим і соціально-економічним умовам функціонування підприємства. При цьому доцільно застосовувати специфічні підходи до визначення ефективності виробничо-господарської діяльності (для виробничої сфери), а також підприємницької діяльності для невиробничої сфери [4].

Оцінка діяльності підприємства за допомогою тільки показників результативно-затратного підходу не спонукає до досягнення високих кінцевих результатів, мобілізації внутрішніх резервів і не сприяє підвищенню загальної ефективності продукції. Тому система оцінки ефективності має враховувати ефективність потреб, цільову ефективність та базуватися на визнанні пріоритету якісних показників управління підприємницькою діяльністю порівняно з кількісними. При цьому ефективність потреб зумовлює результативну ефективність, яка, в свою чергу, визначає затратну.

Таким чином, при оцінці ефективності діяльності підприємства в сучасних умовах господарювання доцільно враховувати наступне:

- 1) система оцінювання ефективності діяльності підприємства повинна базуватися на основі інтегральної оцінки;
- 2) підприємство повинно позиціонуватися як відкрита система, при цьому ефективність поділена на зовнішню і внутрішню складові;
- 3) система вимірювання показників та їх оцінювання повинна бути єдиною для всіх рівнів ієрархії управління;
- 4) показники ефективності фінансово-господарської діяльності повинні найбільш точно відображати цілі і завдання як підприємства в цілому, так і кожного підрозділу.

Застосування комплексного підходу до оцінювання ефективності є основою для побудови якісних критеріїв цінності рішень, що приймаються відносно формування матеріально-ресурсної, функціональної, і системної характеристик підприємницької діяльності і створює передумови для найбільш точного передбачення напрямів розвитку підприємства.

Література

1. Ладыгин Ю.Н. Стратегическое развитие организации. – М.: КНОРУС, 2005. – 288с.
2. Ладыгин Ю.Н., Лаптева Е.Е., Соколовских Е.В. Стратегическая эффективность. Владимир: ВГПУ, 2003.
3. Лахтіонова Л. А. Фінансовий аналіз суб'єктів господарювання. — К.: КНЕУ, 2001.
4. Льве Н-Г., Рой Ж., Ветер М. Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей / Пер. с англ. М.: ИД «Вильямс», 2003.
5. Редькин А. С. и др. Анализ трудового потенциала предприятия. — К.: Либідь, 1993.
6. Сизоненко В.О. Сучасне підприємництво. – К.:Знання-Прес,2008. – 440с.
7. Шершнева А. А. и др. Методы оценки экономической эффективности ресурсов и затрат в условиях рыночной экономики. — Кривой Рог: Минерал, 1997.

Professor Jerzy Weclawski
Maria Curie-Skłodowska University

THE SIGNIFICANCE OF PRIVATE EQUITY MARKET IN THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE EUROPEAN UNION

The article deals with private equity market in the European Union, which is growing rapidly in recent years. This means capital investment and the emergence of new segments of the market. Particular importance is given to corporate restructuring. In Europe, this form of financing appears not only in the high technology, but and traditional sectors, that is why private capital is becoming a factor in the modernization of the economy.

Key words: private equity, market, innovative processes, venture capital, investment financing

В статті «Значення ринку приватного капіталу в економічному розвитку Європейського Союзу» йдеться про ринок прямих інвестицій в країні Європейського союзу, який швидко зростає в останні роки. Це означає вкладення капіталу і поява нових сегментів цього ринку. Особливе значення приділяється реструктуризації компаній. У Європі ця форма фінансування з'являється не тільки в області високих технологій, а й традиційних галузях, при цьому приватний капітал стає чинником у модернізації всієї економіки.

Ключові слова: приватний акціонерний капітал, ринок, інноваційні процеси, венчурний капітал, фінансування інвестицій

The basis of contemporary economies is formed by innovations in the field of technology and organization. The majority of innovations emerge or are implemented in small and medium-sized enterprises. The entities in this category often have a difficult access to traditional sources of financing such as the stock market or banks. The financial market adjusting to these challenges is developing tools of providing equity to the entities whose projects from the perspective of banks stock market investors involve too great risk to be financed. One of those tools is private equity.

The term private equity, similarly to venture capital, was coined in the USA and was created in opposition to public entity which means shareholders' funds available at the stock market. In such a context private equity means the

financing for the enterprises not publically quoted, which in the key phase of their development receive mid or long-term equity capital an support in management if needed. The realization of the investment is cashed by selling the shares. In Europe private equity was initially synonymous to venture capital but presently, especially in professional literature and official classifications, American terminology is becoming more and more popular. Venture capital, as will be explained below, is only a section of private equity market.

To assess the economic significance of private equity market one cannot rely solely on the size of the invested equity. From this viewpoint, it is a relatively small section of the financial market. It must also be noted that to a great extent it is the equity dedicated to financing of ventures, for which other financial instruments are not readily available, and which have special economic significance. The target of equity support is technological innovations, introducing companies to public trading, restructuring of companies. Financing young, innovative enterprises has a great influence on boosting the competitiveness of the economy, stimulating entrepreneurship, and labour market activation.

In the span of the last few years it can be noted that there is a steady growth of the obtained and invested private equity in the European Union. The private equity market, analogically to the whole economy is subject to business fluctuations, which is reflected in the change in size of the means (cf. Table 1). The significance of private equity can be thus measured by availability of that type of means for financing innovations and restructuring the economy.

Table 1

year	Funds raised in € bn	Investments in € bn	Index
1990	4,6	4,1	
1991	4,2	4,6	
1992	4,2	4,7	
1993	3,4	4,1	
1994	6,7	5,4	
1995	4,4	5,5	
1996	8,0	6,8	
1997	20,0	9,7	
1998	20,3	14,5	
1999	25,4	25,1	
2000	48,0	35,0	
2001	40,0	24,3	
2002	27,5	27,6	
2003	27,0	29,1	
2004	27,5	36,9	
2005	71,8	47,0	
2006	112,0	71,0	
2007	79,0	72,8	
2008	81,3	54,0	
2009	16,0	23,4	

Source: Own materials based on the data from EVCA/Thomson Venture Economics

Private equity investments play an important role in creating new workplaces and changing the structure of employment towards an increase of the share of highly qualified workers. The research conducted by EVCA shows that between 2000-2004 one million new workplaces were created in Europe as a result of investments made by portfolio companies financed by private equity and their employment rate growth was 5,4% every year, which is eight times as much as the average employment rate in this period¹.

Private equity market has been subject to visible segmentation as a result of many years of growth. It may be viewed from different angles: the types of investors (business angles, independent investment pools, corporate venture capital, quasi venture capital investments), the applied instruments (venture capital, buyout, mezzanine capital), the phases of company development, the financing of the segments. The limited size of this work allows for mere reference to some of the mentioned investors and financial instruments in the aspect of their significance for the economic development.

Private equity market relies on varied sources of equity provision. In Europe banks play the major role, as well as insurance companies and pension funds, which cannot directly finance high security risk investments due to their prudential standards (cf. Table 2). As a result, financing is realized on the basis of own private equity funds or by capital provision of investment pools created by other entities. In this aspect the significance of private equity in the economic growth is based on capital accumulation on the market, diversification of asset management of financial agents and capital relocation.

¹ Private equity and generational change. EVCA March 2005, p. 4.

Table 2

Funds raised by type of investor (%)			
Type of investor	2001-2004	2005-2009	2009
Pension funds	20,1	23,5	14,4
Funds' funds	12,8	14,2	13,5
Banks	20,8	12,7	18,4
Insurance companies	10,8	8,5	9,3
Private investors	5,5	7,5	3,5
Government agencies	7,5	7,4	11,8
Corporations	5,6	3,6	6,3
Financial markets	0,8	2,5	1,9
Academizing institutions	1,9	1,7	0,2
Other	14,2	18,4	20,7
Total	100,00	100,00	100,0

Source: Own materials based on the data EVCA Yearbooks 2002-2010

The analysis of private equity often takes place on the basis of development phase of a company. It allows to point out specific functions of that type of financing dependent on the problems which the entrepreneurs currently encounter.

During its presence on the market companies undergo different phases of development constituting a specific life cycle. Private equity can be applied in all the phases of this cycle fulfilling different tasks. Most frequently the following phases of financing enterprise development are mentioned:

a) Financing research completion on innovation and bringing it to a phase enabling to start production (prototype) as well as devising a plan of companies aiming to bring innovations to the market (Seed-Financing).

b) Financing company setup and starting the first part of its products (Start-Up-Financing).

c) Financing growth and expansion of the enterprise which started to bring profit: the development of production capabilities, expanding distribution channels, modification of products, entering new markets (Expansions-Financing).

d) Purchase of the shares in an enterprise from other shareholders or investors (Replacement Capital).

e) Financing of a company which after overcoming certain difficulties has again an opportunity to develop (Turnaround-Financing).

f) Taking over the majority in the enterprise by capital investors on the basis of financial leverage (Leveraged Buy-out).

g) Management Buy-outs performed by the currently employed managers in the company or Buy-ins if performed by outside managers².

The investments made on the private equity market show marked variations from the point of view of capital worth and the number of financed undertakings. The majority of means are involved due to their scale in Buy-outs, but based on the sole number, investments which require smaller means dominate in the companies which are in the start-up and expansion phases (cf. Table 3).

Table 3

Stage distribution of investments				
Stage	2001-2004		2005-2009	
	Amount in € bn	Number of investments	Amount in € bn	Number of investments
Seed	1,159	1967	0,943	2842
Start-up	10,463	11043	14,828	12036
Later stage venture	29,009	15591	31,45	13666
Total venture capital	40,631	28601	47,221	28544
Growth capital	0	0	17,995	2251
Rescue/Turnaround	0	0	1,142	362
Replacement capital	5,333	1416	10,947	1207
Buy-out	71,980	4159	191,204	7481
Total private equity	117,944	34176	268,509	39636

Source: Own materials based on the data from EVCA

The meaning of private equity understood as phases of company development lies in providing the financial means to realize innovative projects, company development, financial restructuring, ownership changes, bringing companies to public trading. It emerges in places, where due to a high investment risk foreign capital is inaccessible.

Private equity investments are made in companies having a great potential for making profit as well as increasing their market value. Expected return rates from the involved equity depend on the scale of investment risk, and this is the greatest in relation to the undertaking in the early stage of development (cf. table 4). Due to a long-term character of investment the return rate from the invested equity is considered mainly in the long-term perspective.

² Annual Survey Methodology and Definitions. EVCA, June 2007, p. 12.

Table 4

Annualised net pooled since inception and horizon IRR
(Top-quarter funds formed 1980-2009)

Net pooled IRR from inception to 31.12.2009			Horizont IRR to 31.12.2009		
Stage	No.of funds	Pooled IRR	3-year IRR	5-year IRR	10-year IRR
Early-stage	104	12,0	3,2	8,6	8,3
Development	49	18,0	11,0	15,5	14,1
Balanced	41	13,5	4,4	5,0	4,1
All venture	196	13,6	6,1	9,5	9,2
Buy-out	116	30,2	13,2	32,7	22,5
Generalist	35	22,9	-3,2	41,1	26,9
All private equity	345	21,8	5,7	26,5	17,9

Source: 2009 Pan-European Private Equity Performance Benchmarks Study, EVCA, Thomson Reuters, p. 7.

Providing such high return rate to investors is possible only when the subjects of financing are companies which have access to innovations or companies undergoing the process of restructuring. In both cases the success of an undertaking is connected with a significant growth of value of invested capital. Thus the traditional directions of development of private equity investments, and foremost venture capital, are hi-tech sectors, marking the tendencies of technological development. The development of private equity market and searching for interesting investments projects led to spreading of these investments to more traditional sectors of the economy and services. It turns out that also in these fields innovations of a great profit potential are used. This tendency is typical of European private equity market and constitutes one of its differences as compared to the American market. The sectoral structure of private equity investments in Europe is represented by the data in Table 4.

Table 4

Sectoral distribution of private equity investments 2005-2009

Sector	Amount in € bn	%
Agriculture	1,058	0,4
Business and industrial products	40,703	15,2
Business and industrial services	28,770	10,7
Chemicals and materials	8,989	3,3
Communications	36,152	13,5
Computer and consumer electronics	18,736	7,0
Construction	8,810	3,3
Consumer goods and retail	43,775	16,3
Consumer services	13,378	5,0
Energy and environment	11,615	4,3
Financial services	11,589	4,3
Life sciences	28,228	10,5
Real estate	0,345	0,1
Transportation	8,706	3,2
Unknow	7,660	2,9
Total investment	268,512	100,0
Subtotal high-tech	35,160	13,1

Source: own materials based on the data EVCA Yearbooks 2002-2010, p. 56.

The term „corporate venture capital” means direct or indirect investment of private equity, which is accompanied by giving support in management. It is undertaken by large companies with a view of helping innovative firms that are in early stages of development (seed or start-up stage). Large companies having substantial capital resources, qualified staff, well developed technical and organizational infrastructure, and distribution network are not always able to use this potential to stimulate innovativeness. That is why they decide to invest their capital in small innovative entities which need access to financial means and other resources in order to verify their projects. The main aim of this kind of investment is for a corporation to guarantee themselves access to latest technologies which are in the phase of being verified by the market.

The development of corporate venture capital (CVC) market in Europe basically started in Europe in the mid-1990s, when many local concerns began to set up their own venture capital companies whose aim was to invest in latest technologies. However, it must be pointed out that CVC does not only mean indirect investment of a concern in innovative firms. There are two other forms: investing capital by means of independent venture capital funds and activity inside a concern connected with creating more or less independent entities, the so-called spin-offs, that deal with certain projects.

Despite the fact that the participation of large companies in private equity market is relatively small, amounting to less than 10%, its economically significant as it is exclusively directed at new innovative companies which are the

driving force of progress in economy.

The development of private equity market does not only refer to the activity of institutional investors. The growth of financial surpluses belonging to individuals encourages some of them to directly invest in companies. However, such investments are not covered by official statistics, thus what we know about their range and character is based on estimates and opinion polls. It is estimated that there are 125 thousand active Business Angels in Europe and the mean value of investment is said to amount to 200 thousand Euros³. Informal venture capital private investors are affluent, middle-aged entrepreneurs, retired businesspeople or executives. They finance by investing minority contribution of capital mainly in start-up and early-stage companies with a view of making profit. However, they also want to take part in technological progress and pass on their business experience, etc. The significance of this segment of private equity market is above all connected with supporting early-stage companies, where the investment risk is so high that institutional investors are discouraged.

The aim of significant majority of private equity investors is not to stay permanently in one organization. The investments are usually made in the perspective of several years and after the objective has been achieved, i.e. the invested capital has increased, the investor looks for the best moment to “leave” the investment. This moment comes when the period of fast development of a company is finished and what comes next is stabilizing its market position and slower growth of capital return rate. However, the scale of success achieved by a company can vary and private equity investors must take into consideration the fact that they will have to look for and choose various methods of divestment⁴.

Table 5

Divestments at cost by exit router 2000-2009

Type of divestment	Amount in € bn	%
Divestment by trade sale	48,44	26,9
Divestment by public offering	17,61	9,8
a) Divestment on flotation (IPO)	8,36	4,7
b) Sale of quoted equity	7,59	4,2
Divestment by write-off	17,40	9,6
Repayment of silent partnerships	29,25	16,2
Sale to another private equity house	31,34	17,4
Sale to financial institution	7,83	4,4
Sale to management	7,42	4,1
Divestment by other means	17,83	9,9
Total divestment	177,12	100,0

Source: own materials based on the data EVCA Yearbooks 2001-2010

From a point of view of an investor, the most beneficial method of divestment is to introduce a company into public offering and sell the shares. In order to make it easier for young companies to enter public trading, special segments are created, where the costs are lower and the requirements of introducing shares into circulation are not so strict. However, this form of divestment can only be used in the case of companies that have been successful in the market and can attract stock exchange investors' interest in buying their shares. In the countries of the European Union in the years 2000-2009, 18 percent of the value of involved private equity was divested by means of public offering. In most cases capital shares are sold by private equity investors to companies representing a given branch and interested in taking over a company in order to use its innovativeness or reduce competition (48 percent of the value). In other cases, when the investment has not been remarkably successful, the shares are sold to co-owners, financial agents or other entities. In all the other cases investors divested with losses by liquidating a company (compare Table 5).

The significance of divestment for the economy contributes to the development of capital market. The companies that go public acquire a new source of financing their development, being bought by branch investors allows them to get access to innovative technologies, financial investors have the chance of diversifying their credit portfolios.

The experiences of the countries with well-developed financial markets show that in order to create effective private equity market, a range of favourable conditions is needed. Those conditions can be categorized as follows:

- a) Legal – flexible regulations of commercial company law, labour law, public offering law, little administrative restrictions for running a business.
- b) Economic – possibly large domestic market, supporting research and development by the state, well functioning stock exchange market.
- c) Tax – low taxes or no taxes on selling capital shares, no tax discrimination as far as alternative methods of investing capital are concerned, tax privileges for investment funds.
- d) Social – high qualifications of entrepreneurs, favourable climate for entrepreneurship and new technologies, risk-oriented investors.

In many countries, private equity market has become an important factor of economic growth. The market success of a range of companies in different branches has been possible thanks to the support they got from risk capital investors at the key moment (Risk Capital).

³ K. Brzozowska, Business Angels na rynku kapitałowym. CeDeWu.pl, Warszawa 2008, s. 116.

⁴ M. Schlitt, E. Gruening, Exit von Private Equity Investoren ueber die Boerse. „Corporate Finance law“ 1/2010, p. 68.

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЧИННИК МОДЕРНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Алексеев Н.А., к.е.н., доц.

Гомельский государственный технический университет имени П.О.Сухого, г. Гомель, Республика Беларусь

ДИНАМИЧЕСКАЯ ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ПОСТРОЕНИИ МОДЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Доминирование интенсивных факторов развития экономических систем требует гибкости хозяйственных структур, восприимчивости к инновационным разработкам, высокой адаптивности к быстро меняющимся условиям, способности обнаруживать принципиально новые технологические направления. В нестационарных условиях интенсификации происходит переход от поиска рационального продолжения принимаемых технико-экономических процессов к определению возможных пределов их использования и замены. И если в первом случае стоимостные ориентиры являются вполне приемлемыми для принятия решений, характеристиками не только текущей конъюнктуры, но и среднесрочной перспективы, то во втором они оказываются весьма ненадежными. Методологически важно разработать механизм адекватного отражения фактически реализуемых связей в экономических системах различного уровня. Наиболее целесообразно в качестве базового элемента такого механизма использовать динамические ряды, отражающие нормативный режим функционирования экономической системы. Принципиальное различие количественного (темпа роста) и качественного (динамическая взаимосвязь показателей) подходов отражено в табл. 1.

Если опираться на количественную оценку показателей, то второй вариант динамики показателей покажется предпочтительным, поскольку обеспечивает более высокие темпы роста. Введение нормативного ранга отражает системную взаимосвязь показателей, отражающую уровень эффективного развития организации как экономической системы. В этом случае несомненны преимущества первого варианта, поскольку в нем полностью выдержана заданная нормативная связь показателей по рангам. Подтверждением данного тезиса является динамика обобщающих показателей рентабельности активов и капитала.

Таблица 1

Варианты динамика показателей организации

Показатель	Ранг (режим) нормативный	1-ый вариант динамики показателей		2-ый вариант динамики показателей		Темп роста		Фактический ранг	
		план	факт	план	факт	1 – ый вариант	2 – ой вариант	1 – ый вариант	2 – ой вариант
Прибыль чистая, млн. руб.	1	2000	2032	2000	2060	1,016	1,03	1	4
Прибыль операционная, млн. руб.	2	2700	2741	2700	2808	1,015	1,04	2	3
Собственный капитал, млн. руб.	3	29000	28800	29290	30450	1,010	1,05	3	2
Совокупные активы, млн. руб.	4	60000	60000	60000	64000	1,000	1,06	4	1
Рентабельность активов, %	-	3,3	3,39	3,3	3,22	1,027	0,976	-	-
Рентабельность капитала, %	-	9,3	9,52	9,3	9,22	1,24	0,991	-	-

Введение категории «нормативный ранг (режим)» означает соответствие состояния экономической системы экономическим законам её создания, функционирования и развития. Наиболее содержательное отражение такой подход нашел в работах И.М. Сыроежина, А.В. Завгородней, Л.В. Неверовского (1),(2). За последние годы в экономических разработках по стратегическому управлению широко применяется также категория Balanced Scorecard (BSC), впервые упомянутая в работах Роберта Каплана и Дэвида Нортон. В русскоязычной литературе сегодня можно найти порядка 15 вариантов перевода термина на русский язык: сбалансированная система показателей, система сбалансированных показателей, сбалансированная система оценочных индикаторов, система взаимосвязанных показателей и т.п. Поскольку система BSC задумывалась авторами как инструмент реализации стратегии, то наиболее целесообразным вариантом перевода термина на русский язык можно считать такой – «сбалансированная система стратегических целей, показателей и мероприятий» (3), (4). В последних работах Каплан и Нортон описывают BSC только как систему показателей и их целевых значений.

Такой подход означает усиление фокуса именно на системе показателей, отражающих уровень достижения стратегических целей, эффективность стратегических мероприятий. На практике это выражается в разработке динамических рядов показателей, несомненным достоинством которых является возможность их дифференциации исходя из поставленных целей и задач анализа. Например, для анализа эффективного использования ресурсов можно воспользоваться динамическим рядом, предоставленным в формуле 1:

$$J_{ТП} > J_3 > J_э > J_{\Phi A} > J_{\Phi} > J_{\chi}, \quad (1)$$

где $J_{ТП}$ – динамика товарной продукции в сопоставимых ценах; J_3 – динамика затрат сырья, материалов, полуфабрикатов в себестоимости товарной продукции; $J_э$ – динамика потребленной на производственные нужды электроэнергии; $J_{\Phi A}$ – динамика среднегодовой стоимости активной части основных производственных фондов; J_{Φ} – динамика среднегодовой стоимости всех основных производственных фондов; J_{χ} – динамика численности промышленно-производственного персонала.

Для построения модели эффективного функционирования предприятия в целом динамический ряд 1 рекомендуется дополнить показателем «фонд заработной платы промышленно-производственного персонала» ($J_{фзп}$, формула 2):

$$J_{ТП} > J_3 > J_э > J_{\Phi A} > J_{\Phi} > J_{фзп} > J_{\chi}. \quad (2)$$

В общем виде режим деятельности в экономической системе представляет собой согласованную композицию фактически реализуемых связей. Важным условием моделирования работоспособного режима функционирования экономической системы является определение минимально необходимого числа показателей, наиболее полно описывающих всю совокупность реализуемых связей. Только в этом случае информационная модель экономического режима (взаимосвязанная динамическая система показателей) будет оперативным инструментом настройки хозяйственной системы на эффективное функционирование. В экономическом анализе применяется множество динамических рядов. Возможность установления приоритетности показателей в рядах позволяет интегрировать их в обобщающую оценку с использованием ранговой статистики.

Вместе с тем, агрегирование показателей не связанных математически, может привести к созданию синтетических оценок, скрывающих динамические взаимосвязи развития экономических систем. В этой связи теряется смысл показателя, количественно отражающего степень реализации целевой концепции системы.

Литература

1. Сыроежин, И.М. Совершенствование системы показателей эффективности и качества – М.: Экономика, 1980. – 192 с.
2. Завгородняя, А.В., Неверовский, Л.В. Совершенствование системы показателей в анализе эффективности работы промышленного предприятия и объединения. – Л.: ЛДНТП, 1984. – 27 с.
3. Внедрение сбалансированной системы показателей/ Horvath & Partners; Пер. с нем. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 478 с.
4. Ольве, Нильс-Горан, Рой, Жан, Веттер, Магнус. Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей: Пер. с англ. — М.: Издательский дом "Вильямс", 2004. — 304 с.

Бельтюков Є. А., д.е.н., проф., Задорожко Г. І., асп.
Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса, Україна

БАЗОВІ ПІДХОДИ ДО ПРОЕКТУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ ПРОВЕДЕННІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО УДОСКОНАЛЕННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ

У даний час ідеї організаційного удосконалення бізнес-процесів (ОУБП) стають надзвичайно популярними і знаходять широке практичне втілення [1]. І це зовсім не «дань моді», а цілком об'єктивний процес, обумовлений сучасними вимогами і що базується на передових технологіях [2,3].

Ключовими складовими ОУБП підприємства є [1,2]: радикальне переосмислення і перебудова структури всіх бізнес-процесів, а також організаційної і іншої інфраструктури; обов'язкова спрямованість кожного бізнес-процесу на максимальне задоволення потреб «клієнтів» даного бізнес-процесу (причому як такий «клієнт» може виступати як якийсь кінцевий споживач продукції, послуг і інших результатів, так і інший бізнес-процес, що використовує результати діяльності даного бізнес-процесу); широке використання передових досягнень науково-технічного прогресу і, перш за все, інформаційних технологій (ІТ).

Основоположники систематичних підходів до ОУБП образно називають автоматизацію (як синонім комплексного впровадження ІТ) «локомотивом організаційного удосконалення» підприємства [1]. Останній чинник грає особливу і вельми істотну роль при формуванні структури бізнес-процесів, оскільки, з одного боку, структура бізнес-процесів безпосередньо формує вимоги до адекватної інформаційної системи підприємства (ІСП), а, з другого боку, раціональна побудова ІСП, у свою чергу, багато в чому визначає характер і особливості структури бізнес-процесів. Такий «зворотний зв'язок» можна проілюструвати IDEF0-діаграмою. В даний час розроблені і формалізовані різні систематичні підходи для проектування структури бізнес-процесів. Як приклади можна привести і класичні методи структурного проектування (SADT) [4,5,6], і методи лідируючих в світі ІТ-компаній (Oracle Designer/2000 [7]), і комплексні підходи, що виникли в результаті науково-методичних розробок (ARIS [3]).

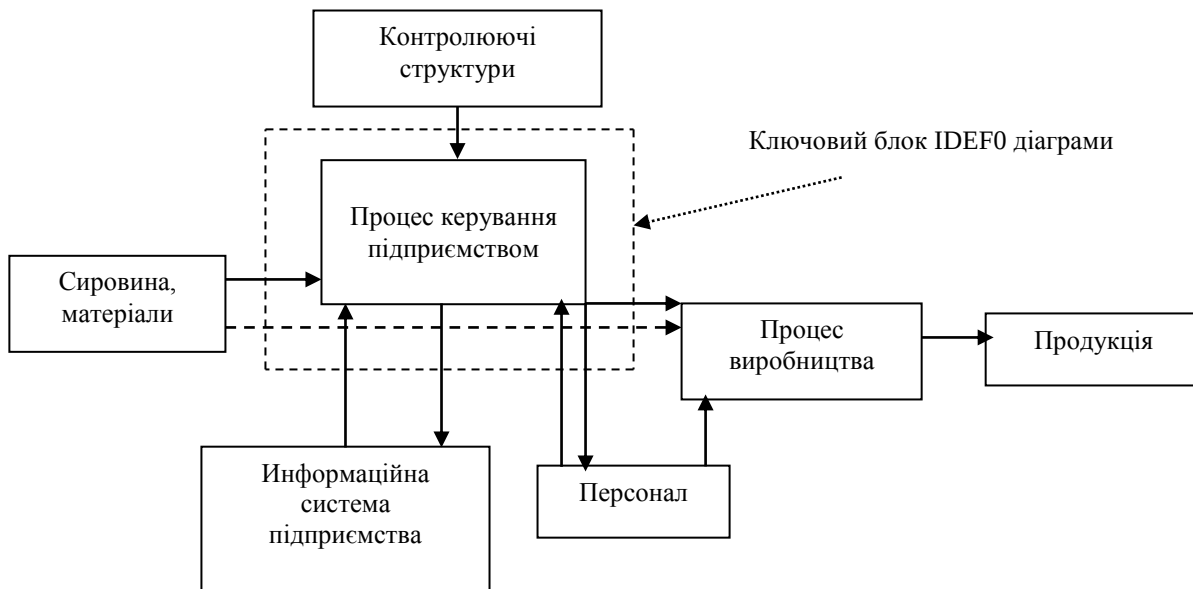


Рис. 1. Найпростіша IDEF0 діаграма

Проте, загальною особливістю перерахованих підходів є «розмитість меж» між специфікаціями власне бізнес-процесів [2] і специфікаціями компонентів ІСП [6]. На ранніх етапах проектування це цілком з'ясовно і виправдано, оскільки спочатку взагалі складно оцінити необхідність втілення тих або інших інформаційних складових в конкретні аспекти ІСП.

Але на більш пізніх стадіях проектування (коли починає «прописуватися» конкретне наповнення ІСП, а при цьому відбуваються ітерації переосмислення бізнес-процесів, обумовлені описаним вище «зворотним зв'язком» від ІСП до структури бізнес-процесів), виникає гостра необхідність в формалізованому виділенні компонентів ІСП з специфікацій бізнес-процесів.

Відправною крапкою для формування архітектури ІСП, виходячи з специфікацій бізнес-процесів, традиційно є побудова схем потоків даних [3,6]. Проте методологічні основи початкових стадій цієї технології формалізовані достатньо слабо, оскільки існує очевидний «розрив» між специфікаціями бізнес-процесів і специфікаціями архітектури ІСП. Як наслідок цього, виникає можливість «різноманітності», тобто взаємного неоднозначного тлумачення специфікацій.

Шляхи подолання цих труднощів бачаться з методичної точки зору в систематизації аспектів архітектури ІСП, що знаходять своє віддзеркалення в структурі бізнес-процесів.

З практичної точки зору основою для систематичної побудови архітектури ІСП, адекватній структурі бізнес-процесів, може служити створення і вживання репозиторіїв (місць, де бережуться і підтримуються які-небудь дані) багаторазово-використовуваних компонентів компонентів (ББК) інформаційних систем, чітко специфікованих як в термінології методів програмної інженерії, так і в більш загальній наочній області даних бізнес-процесів, що багатократно-використовуються.

Загальна ідея пропонованого підходу представлена IDEF0-діаграмою. Важливо помітити, що для наочності ілюстрації ряд об'єктів, що вже обговорювалися вище при описі «традиційної» схеми, на даній діаграмі опущені. Запропонована схема проведення організаційного удосконалення з використанням репозиторіїв ББК має на відміну від «традиційної» наступні принципові особливості.

Дозволяє, починаючи з ранніх стадій проектування бізнес-процесів, систематизовано використовувати накопичений раніше досвід як по загальному «наповненню» бізнес-процесів, так і по проектних рішеннях ІСП. При цьому дуже важливо, що специфікації виявляються взаємно згадженними. Облік характерних рішень по ІСП може в значній мірі «закладатися» спочатку при створенні структури бізнес-процесів, а не переноситися на більш пізні ітерації узгодження архітектури ІСП з рішеннями по загальній структурі бізнес-процесів. Перехід до проектування ІСП, що деталізується, виявляється не просто «більш плавним» в порівнянні з традиційними методами, а може бути формалізований на рівні чіткого технологічного процесу, легко контролюваного менеджерами проектів по організаційному удосконаленню і відповідної автоматизації.

При створенні ІСП може бути використаний «ефектний» прийом макетування цільових рішень ІСП, що дозволяє (за наявності відповідного програмного інструментарію) «програти» і оцінити відразу декілька проектних рішень по ІСП на початкових етапах розробки, затрачувавши для цього ресурси і зусилля, на порядок менші в порівнянні з «класичними» підходами до розробки складних програмних додатків.

На закінчення виділимо деякі важливі аспекти класифікації «ІТ-наповнення» бізнес-процесів, які обов'язково необхідно співвідносити з проектними рішеннями по ІСП. Тут слід виділити: загальні принципи і положення по постановці управлінського обліку; глобальні схеми внутрішньокорпоративного «електронного» документообігу; більш детальні механізми організації «конвейерної» обробки документів, «електронного» візування документів, блокування змін документів залежно від стадій їх опрацюваності і т.д.; організацію управлінської звітності, необхідній дирекції і провідним менеджерам корпорації для ефективного керівництва

компанією; організацію належної бухгалтерської звітності; опрацювання підсистем «загально-інформаційного» характеру (наприклад, всілякі інформаційно-довідкові бази даних, сховища відомостей з інформацією маркетингового характеру і т.д.); можливості «програвання» гіпотетичного розвитку ситуації; питання регламентації доступу різних категорій користувачів до ІСП і інформаційної безпеки. Приведений перелік аспектів створення ІСП зовсім не претендує на «всеосяжну» повноту, проте, він дозволяє спочатку розглядати деякі важливі питання проектування бізнес-процесів з урахуванням специфіки ІСП.

Виділені аспекти можуть бути встановлені в основу більш глибокої конкретизації запропонованої схеми організаційного удосконалення з використанням репозиторіїв компонентів ІСП, що багатократно-використовуються.

Проте розгляд цих деталізацій виходить за рамки невеликої статті, в якій ми спробували конспективно висловити перспективні з нашої точки зору базові методи створення ІСП при організаційному удосконаленні бізнес-процесів.

Література

1. Hammer M., Champy J. Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution // New-York: HarperCollins. 1993.
2. Ойхман Е. Г., Попов Э. В. Реинжиниринг бизнеса: Реинжиниринг организаций и информационные технологии // М.: Финансы и статистика. 2007.
3. Шеер А.-В. Бизнес-процессы. Основные понятия. Теория. Методы. // Пер. с англ. М.: Изд. АОЗТ «Просветитель». 1999.
4. Марка Д., Мак-Гоуэн К. Методология структурного анализа и проектирования // Пер. с англ. М.: Метатехнология, 2003.
5. Маклаков С. В. ERWin и BPWin CASE средства разработки информационных систем // М.:Диалог-МИФИ, 1999.
6. Калянов Г. Н. CASE структурный и системный анализ (автоматизация и применение) // М.:Изд. «ЛОРИ». 1996.
7. Lulushi A . Inside Oracle Designer/2000 // New Jersey: Prentice Hall PTR. 1997.

Бойко О.М., к.е.н., с.н.с.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», м. Київ, Україна

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ, ЯК ЧИННИК МОДЕРНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Передумовою економічного зростання реального сектору економіки є прогресуючий розвиток інноваційної діяльності промислових підприємств України, який суттєво змінює обсяг, якість виробництва, споживання та підвищує конкурентоспроможність, як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Сучасний розвиток інноваційної діяльності промислових підприємств вимагають нового підходу, який базується на процесі модернізації. Проведені нами дослідження надають можливість визначити тенденції, проблеми розвитку інноваційної діяльності промислових підприємств та шляхи їх вирішення.

Згідно даних Держкомстату України інноваційною діяльністю у промисловості протягом 2009 р. займалися 1411 підприємств, або 12,8% до загальної кількості обстежених промислових підприємств (2008 р. – 13,0%; 2005 р. – 11,9%; 2000 р. – 18,0%,). Даний показник є низьким, порівняно з країнами Європи, у яких він складає – 26,0% (Португалія), 29,0% (Греція), 71,0% (Данія), 74,0% (Ірландія). На інноваційну діяльність промисловими підприємствами України у 2009 р. було витрачено за напрямками: дослідження і розробки – 10,7% (внутрішні НДР – 8,0% та зовнішні НДР – 2,7%). Порівняно з 2007 р. показник зріс на 1,6 в.п., а з 2006 р. – навпаки, зменшився на 5,5 в.п.; придбання нових технологій – 1,4% (2008 р. - 3,5%, а в 2005 р. - 4,2%). Порівняно з даним періодом спостерігається зменшення на 2,1 в.п. та 2,8 в.п.; виробниче проектування, інші види підготовки виробництва для випуску нових продуктів, впровадження нових методів їх виробництва. Витрати здійснювались лише у 2006 р. – 15,5% та 2005 р. – 17,5%. У подальші роки спостерігається відсутність розвитку даного напрямку інноваційної діяльності у промисловій економіці; придбання машин, обладнання, установок, інших основних засобів та капітальні витрати, пов'язані із упровадженням інновацій – 62,6%. Порівняно з 2006 р. та 2005 р. показник зріс на 6,0 в.п. та 7,8 в.п. Однак порівняно з 2008 р. та 2007 р. навпаки, зменшився - на 1,3 в.п. та 6,3 в.п.; протягом останніх трьох років кошти не було витрачено взагалі на маркетинг та рекламу. Явище спостерігається у 2006 р. (5,8%) та 2005 р. (6,5%); інші витрати – 25,3%. Показник у даний період є найвищим, тоді як у 2006 р. навпаки – найменший 3,3%. За період з 2006-2009 рр. зростання відбулося на 22,0 в.п.

Протягом 2009 р. промислові підприємства України (10,7%) займалися впровадженням інновацій (2008 р. – 10,8%, 2005 р. – 8,2%, 2000 р. – 14,8%). З них 39,8% складали маловідходні, ресурсозберігаючі, безвідходні процеси. Порівняно з попередніми роками, особливо з 2007 р. показник зменшився на 4,9 в.п. Починаючи з 2000 р. виявлена тенденція зростання показника освоєння виробництва інноваційних видів продукції на промислових підприємствах, особливо машин, устаткування, апаратів, приладів – на 19,8 в.п. Кількість промислових підприємств, що реалізували інноваційну продукцію в Україні протягом 2000-2009 рр. зменшилась на 5,9 в.п. Показник обсягу реалізованої інноваційної продукції до загального обсягу реалізованої промислової продукції також зменшився – на 4,6 в.п., досягнувши у 2009 р. – 4,8%. Це той обсяг реалізованої інноваційної продукції за період з початку року, яка була заново упроваджена, зазнала суттєвих технологічних змін чи була вдосконалена протягом останніх трьох років. За межі України у 2009 р. інноваційну продукцію реалізовували 33,6% промислових підприємств, тоді як у 2005 р. – 37,6%. Показник зменшився за аналізований період на 4,0 в.п. Обсяг реалізованої інноваційної продукції також зменшився – на 8,0 в.п., досягнувши у 2009 р. рівня в 42,0%. Проведений аналіз дозволив дійти висновку, що сучасний стан розвитку інноваційної діяльності промислової економіки в Україні, як інноваційної складової промислової політики, характеризується

проявом впливу негативних тенденцій, серед яких відсталість технологічної структури, низький технічний рівень, слабе фінансування науково-дослідних робіт з боку держави, наявність деіндустріалізації майже у всіх видах економічної діяльності промисловості. Значна частина обладнання більшості видів економічної діяльності демонтована та реалізована, тому не можливим є повне відновлення попередніх обсягів виробництва. Основна частина обладнання вийшла з ладу в наслідок фізичного зносу. Навіть на тих підприємствах, де обладнання перебуває в нормі неможливим є досягнення ефективних результатів, оскільки його моральне старіння не дозволяє здійснювати виробництво інноваційної конкурентоспроможної продукції.

Не сприяє позитивним зрушенням безвідповідальне реформування органів державного управління, яке здійснювалось у відриві від потреб вдосконалення інноваційного забезпечення соціально-економічного розвитку країни, завдань реформування промисловості. Значна частина принципово важливих положень існуючого законодавства не виконується чи призупиняється іншими рішеннями державних органів. Тому нагальною потребою є зміна негативних тенденцій позитивними, зосередженості державної політики на формуванні нового інноваційного розвитку промисловості та переведення виробництва на інноваційний шлях розвитку.

На сьогодні відсутні інститути державного фінансування початкових стадій реалізації інноваційних проектів, які є умовою розвитку високотехнологічного виробництва. Фінансовий стан підприємств є надто складним – застаріле устаткування та технології в найважливіших галузях промисловості, нерозвиненість фондового ринку, недостатня ефективність державної бюджетної, податкової та кредитної політики в інвестиційній сфері, відсутність механізму залучення інвестицій.

Створення корпоративного сектору економіки шляхом корпоратизації та приватизації не сприяло формуванню складу власників, здатних забезпечити надходження необхідних інвестицій для активізації інноваційної діяльності підприємств. Не вирішено питання спрямування частини коштів, одержаних від приватизації, на технічне та технологічне оновлення підприємств. Це негативно впливає на їх інноваційний розвиток. Проблеми залучення інвестицій на підприємства зі значною державною часткою в статутному капіталі вимагають подальшого розвитку законодавчого закріплення та ефективного регулювання на державному рівні.

Форми і види інвестицій у теперішній час регулюються різними законодавчими та нормативними актами, що не тільки викликає труднощі з використанням їх, а й знеособлює їх як одне з головних джерел оновлення основного капіталу підприємств. Види інвестицій, форми їх внесення, документальне оформлення інвестиційних договорів, роль і права інвесторів трактуються неоднозначно, що негативно впливає на інноваційно-інвестиційну діяльність.

З метою активізації розвитку інноваційної діяльності промислових підприємств в Україні необхідно: створити розвинений інноваційно-інвестиційний ринок, що забезпечуватиме ефективне використання інвестицій і сприйнятливості вітчизняної економіки до інновацій; сприяти застосуванню податкових пільг на заохочення підприємств інвестувати в пріоритетні інноваційні напрямки розвитку виробництва, створенню нових наукоємних виробництв, що забезпечують випуск конкурентоспроможної продукції; сприяти організації спільного виробництва конкурентоспроможних продуктів світового рівня з іноземними фірмами, у тому числі новітніх товарів відомих зарубіжних фірм за їх участю, при необхідній умові, за якої усі комплектуючі, що можна виробляти на вітчизняних підприємствах не імпортуються, а їх виробництво здійснюється в Україні; пріоритетно розвивати експортоорієнтоване виробництво над виробництвом імпортозаміщуючої продукції в тих видах промислової діяльності, які мають вітчизняні переваги у забезпеченості науково-технологічними або мінерально-сировинними ресурсами; сприяти розвитку виробничої кооперації, орієнтованої на виробництво експортної промислової продукції в рамках країн СНД, яка є конкурентоспроможною на світових ринках, що посилюватиме позиції України на світових ринках; застосувати державну підтримку по відношенню до високотехнологічних виробництв на основі програмно-цільових методів економічного управління з залученням приватного вітчизняного та іноземного капіталу; розмішувати державні замовлення високотехнологічної продукції через механізми фінансового лізингу; здійснити державну підтримку малого інноваційного бізнесу, венчурних фірм; формувати організаційні структури щодо розповсюдження прогресивних технологій, фінансово-кредитних установ підтримки інноваційної діяльності, небанківських фінансових структур (страхових інноваційних фондів, регіональних кредитно-гарантійних організацій, фондів сприяння розвитку малих підприємств), інформаційних та науково-методичних центрів, центрів комерціалізації технологій, підтримки венчурного підприємництва тощо.

Література

1. Геец В.М. Уроки и перспективы рыночных реформ и долгосрочного экономического роста в Украине. – Экономическая теория. - №3. – 2004. – С. 3-28.
2. Жаліло Я.А., Базиліюк Я.Б., Белінська Я.В. та ін. Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації. – К.: НІС, 2005. – 388 с. - www.niss.gov.ua
3. Кисельов С. Україна конкурентоспроможна віднайти свою унікальність. - www.kandydat.com.ua
4. Наукова та інноваційна діяльність в Україні за 2009 рік.: Статистичний щорічник України. – К.: Державний комітет статистики України, 2010. – С. 253-258; 264.
5. Носова О.В. Институциональные противоречия переходной экономики. - Экономическая теория. - №3. – 2004. – С. 52-60.
6. Підвищення конкурентоспроможності і економіки України. - www.niut.gov.ua

ТРАНСФОРМАЦІЯ ФУНКЦІЙ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Важливою складовою трансформаційних процесів в постсоціалістичних країнах є залучення регіонів в систему світогосподарських зв'язків під впливом поглиблення інтернаціоналізації виробництва і формування глобального економічного середовища, матеріальну основу якого складають процеси транснаціоналізації. Інституційними формами транснаціоналізації виробництва і капіталу виступають транснаціональні корпорації (ТНК), транснаціональні альянси і транснаціональні банки.

Україна обрала неоліберальну модель взаємодії з світовим господарством, яка припускає вільний доступ іноземних капіталів в економіку країни. У перші роки незалежності основними напрямками міжнародної взаємодії стали:

1) реалізація перспектив вступу до того або іншого інтеграційного об'єднання, причому, залежно від політичних віянь, маятник інтеграційних пріоритетів довгий час коливався між векторами ЄС - СНД. У 2001 р. з'явилися майже реальні контури СЕП. Нині, враховуючи політичну нестабільність в Україні, одночасне охолодження відносин з Росією і ЄС, відмічається повна невизначеність в цьому плані;

2) вихід суб'єктів підприємництва на зовнішні ринки, і в цьому аспекті активно опрацьовувалися шляхи вступу України до СОТ.

Регіональні аспекти міжнародних зв'язків держави обмежувалися культурно-освітніми контактами і трансграничною співпрацею, про економічні ефекти останнього ми можемо судити по діяльності євро регіонів, яка, на жаль, поки не виправдовує очікувань. Найбільш популярний аспект вітчизняних регіональних досліджень - створення сприятливого інвестиційного клімату для залучення прямих іноземних інвестицій. Проблема полягає в тому, що питання про інкорпорацію іноземних капіталів в економіку країни вирішуються саме на регіональному рівні, поза загальнонаціональною стратегією залучення зовнішніх джерел інвестування. Хаотичне входження іноземного капіталу в економіку регіонів, без регулюючого впливу центру, приводить до руйнування пропорцій регіонального розвитку, деформує структуру регіональної економіки, розриває єдність відтворювально-інвестиційного циклу і несе в собі пряму загрозу економічній безпеці країни.

Так, досвід функціонування підприємств з прямими іноземними інвестиціями (ПІІ) в Чернігівській області показує незацікавленість зарубіжних фірм в підтримці виробничо-коопераційних зв'язків з підприємствами регіону. Стратегія розвитку і довгострокові наміри іноземних компаній стають предметом комерційної таємниці, інформація про результати їх фінансово-економічної діяльності є строго закритою. Виникає питання, якщо робити акценти на масовому залученні іноземних інвестицій в економіку регіону, і саме по цих параметрах судити про успішність реформування економіки окремих регіонів (що і відбувається нині в Україні), то, як можливо розробляти довгострокові програми соціально-економічного розвитку регіонів, українські необхідні для вирішення проблем, що заглиблюються? І що переставляє собою стратегія розвитку національної економіки в цілому, якщо рішення про продаж підприємств іноземним інвесторам приймаються на місцях, причому без висунення інвестиційних умов з боку регіональних органів влади?

Очікування щодо бюджетних надходжень і створення нових робітників місць, за рахунок залучення іноземних капіталів, не виправдалися. Податкові надходження від іноземних корпорацій до бюджету держави зведені до мінімуму, за рахунок маніпуляцій з трансфертним ціноутворенням в рамках внутрішніх ринків крупних компаній. Основна частина податків (податки на доходи власників компаній) поступає до бюджету країн-базування материнських компаній іноземних фірм, щорічно репатріюються значні обсяги прибутків ТНК.

Ситуація з присутністю іноземних капіталів в економіці регіонів особливо загострилася на зламі ХХ-ХХІ ст., коли відбувся «вибух» активності діяльності ТНК, масштаби якої сьогодні зіставляють з масштабами діяльності окремих розвинених держав. Феномен транснаціоналізації полягає в тому, діяльність крупних ТНК не потрапляє під сферу регулювання ні національних урядів, ні наднаціональних структур, перш за все СОТ.

Саме діяльність ТНК є основним чинником економічної глобалізації. Відбувається перегрупування дійових осіб на світовій арені. Сьогодні на перший план виступають крупні капітали і регіони як обмежено суверенні економічні суб'єкти. Крупні капітали «задають тон» не тільки стандартам конкурентоспроможності продукції і світовим цінам (які самі здатні тримати на рівні, що граничить з демпінгом), але і активно лобюють свої інтереси в урядах як країн базування, так і країн розміщення капіталів. На наш погляд, Україна - яскравий тому приклад. У цих умовах саме регіони стають тим простором, де стикаються інтереси держави, території і крупних капіталів.

Таким чином, сучасну картину світоустрою створює ринок стратегічних інвестицій ТНК, а полем докладання міжнародних капіталів стають конкретні регіони, які мають комплекс економічних, соціальних і екологічних проблем, рішення яких неможливе без розвитку національного виробництва. Але жорсткий протекціонізм по відношенню до іноземних капіталів не може пропонуватися як розумний шлях вирішення проблеми, оскільки суперечить природним законам розвитку відкритих систем. Єдиний вихід бачиться в розробці політики транснаціоналізації економіки регіонів, яка повинна, на нашу думку, розвиватися по двох напрямках.

1. *Інтровертна транснаціоналізація* як політика регіонів, спрямована на розумне допущення капіталів ТНК в окремі сектори господарства, що не носять структуроутворюючого навантаження. Це нормальна реакція

на закономірність поглиблення міжнародного поділу праці. Але повинні бути розроблені механізми поєднання інтересів території та іноземних компаній, перш за все, на основі напрямів стимулювання співпраці з місцевими підприємствами.

2. *Екстравертня транснаціоналізація*, яка припускає створення власних ТНК на основі промислово-фінансової інтеграції. Але тут виникає нова проблема, загальна для постсоціалістичних країн: фінансова потужність вітчизняних капіталів останніх (за винятком Росії, але там інша ситуація) не дозволяє створення великих ТНК в інноваційно значущих галузях промисловості, які здатні надати тон генеруючих ефектів у національній економіці в цілому. У зв'язку з цим, особливо актуальними стають питання промислово-фінансової інтеграції в технологічно однорідних галузях промисловості за участю капіталів зацікавлених країн, тобто участь вітчизняних капіталів в транснаціональних структурах.

Необхідно зважити, що період початкової лібералізації фактично завершений, становлення ринкової економіки в Україні вже відбулося. Наступним завданням трансформаційного періоду стає подолання філософії дрібнотоварного виробництва, яка панує в економіці багатьох регіонів України, особливо таких, що мають аграрно-індустріальну структуру господарства. З іншого боку, проблема, яка потребує вирішення, це легалізація існуючих в Україні промислово-фінансових груп. Недосконалість існуючого законодавства щодо формування ПФГ, рівень корумпованості влади та інші чинники призводять до того, що потужні виробничо-інвестиційні структури, що фактично сформовані в Україні, утворюють латентний сектор економіки, розвиток якого відбувається поза межами стратегії розвитку держави та її окремих регіонів.

Регіональні особливості транснаціоналізації економіки та формування корпоративних структур необхідно досліджувати у трьох напрямках:

1) аналіз структури економіки регіону з метою виявлення зон формування корпоративних структур та визначення їх організаційних форм з урахуванням інноваційної активності підприємств;

2) аналіз впливу ТНК, філії яких розміщені в області на комплексність регіонального розвитку. При цьому ставиться задача стимулювання зарубіжних корпорацій до поглиблення виробничої кооперації з підприємствами регіону, утворення альянсів з місцевими компаніями, залучення до вирішення проблем регіонального розвитку через співпрацю з представниками влади, бізнесу і громадськості області;

3) акцентування уваги до необхідності пошуку і реалізації специфічних переваг регіону, як імпульсів інноваційно-інвестиційного розвитку, здатних динамізувати економічне середовище в цілому.

Отже, політика транснаціоналізації економіки регіонів в умовах глобалізації є фактичним синтезом регіональної і промислової політики, без якого не може бути забезпечене входження України до світового господарства не в якості аутсайдера, а як впливової і потужної держави.

Гуменюк О.С., асп.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ

В сучасних умовах основним завданням України є глибоке коригування економіки, мета якого - не просто економічне зростання, а набуття ним соціальної природи як основи стабільного економічного росту. Труднощі становлення ринкових відносин пов'язані з процесами зниження рівня НТП в Україні, який повинен бути головним фактором підвищення інноваційної активності вітчизняних підприємств. Необхідність активізації інноваційної діяльності – це аксіома сьогодення у розвитку економіки, підвищення її конкурентоспроможності. Тому необхідно активізувати інноваційний сектор економіки. За останні роки урядом прийнято багато постанов та рішень, державних програм, спрямованих на підвищення інноваційної результативності підприємств, однак більшість з них не вдалося реалізувати в повному обсязі в реальній економіці. В цих умовах виникають економічні суперечності між інтересами держави та підприємствами, орієнтованими на інноваційний шлях розвитку, розв'язання яких потребує ґрунтовних досліджень. У науковій літературі питання інноваційного розвитку висвітлені у працях відомих учених-економістів, серед яких Бажал Ю.М., Божкова В.Г., Гаман М.В., Кузьмін О.Є., Стадник М.В., Йохна М.А., Федулова Л.І., Крупка М.І., Ілляшенко С.М. та інші. Разом з тим багато питань, пов'язаних з дослідженням інноваційного розвитку промислових підприємств в Україні, потребують поглибленого вивчення.

Метою статі є висвітлення комплексу заходів за допомогою яких можна вдосконалити систему інноваційного розвитку підприємств як чинника модернізації національної економіки.

Інноваційний та інвестиційний процеси тісно пов'язані. Але масштабні інноваційні процеси є дуже капіталомісткими. Це пов'язано з тим, що практично будь-яке більш або менш серйозне нововведення не може бути впроваджене в одній ізольованій підсистемі, і для успішної його реалізації потрібна взаємодія більшості інших підсистем організаційно-економічного процесу. Так, впровадження нового продукту, як правило, потребує зміни технології й організації виробництва, застосування нових систем стимулювання праці та інших кардинальних нововведень. Усе це потребує інвестицій. Тому великою проблемою вітчизняної економіки є питання заміни інноваційних процесів на підприємстві імпортом товарів з меншими витратами. Для вирішення даного питання необхідна не просто фінансова підтримка держави, але і заохочення, мотивація та налагоджена інфраструктура інноваційного розвитку.

Інноваційна інфраструктура є рушійною силою інноваційного розвитку. Вона забезпечує горизонтальні і вертикальні зв'язки між суб'єктами інноваційної діяльності. Основними елементами інфраструктури є інноваційні і технологічні центри, бізнес-інкубатори, технопарки, наукові парки і технополіси. Досвід розвинених країн свідчить, що такі інноваційні структури створюють сприятливі умови для ефективної діяльності та розвитку малих інноваційних підприємств, що реалізують оригінальні науково-технічні ідеї, через надання їм у тимчасове користування виробничих площ, матеріально-технічної бази, інформаційних мереж, забезпечення дослідними приладами і устаткуванням та надання консультативної допомоги з широкого кола науково-технологічних, економічних і правових питань. В сучасних умовах інноваційна інфраструктура розвивається безсистемно і без належної державної підтримки. На сьогодні в регіонах України зокрема функціонує 12 технопарків, 20 інноваційних центрів, 24 інноваційні бізнес інкубатори, 11 центрів комерціалізації інтелектуальної власності, 15 центрів науко-технічної і економічної інформації і діє лише один науковий парк „Київська політехніка”, а в світі сьогодні нараховується близько 400 наукових парків. Безліч інших перебувають у стадії створення.

Для забезпечення ефективної господарської та інноваційної діяльності підприємства важливим є пошук джерел фінансування. Забезпечення фінансування розширеного відтворення основних фондів є складним господарським завданням. Для того, щоб його правильно розв'язати, потрібне глибоке економічне обґрунтування вибору тих чи інших джерел формування необхідних реальних інвестицій (капітальних вкладень). В акціонерному товаристві це може бути рішення про випуск і продаж цінних паперів або використання довгострокового кредиту. Сьогодні на визначальні позиції у фінансовому забезпеченні інноваційного розвитку підприємств має виходити банківське кредитування. Однак реальна ситуація є такою, що довгострокові кредити, які мають бути основними підйомами стимулювання інноваційного розвитку підприємств, становлять малу частку в загальному обсязі кредитних вкладень у національну економіку. Глибоко обміркованим має бути й підхід до залучення закордонних інвестицій та створення спільних підприємств, що дають змогу використовувати найновіші технології світового рівня, виробляти конкурентоспроможну продукцію, підвищувати загальну і фінансову ефективність вітчизняного виробництва і дозволять багатьом підприємствам мати ефективні інструменти прискорення розвитку пріоритетних сфер виробничої діяльності, спрямованих на досягнення інноваційних цілей з одного боку, а з іншого - можуть поставити його в надто велику залежність від іноземного інвестора.

Наростаючий приплив інвестиційних ресурсів, що сприяє активізації інноваційної діяльності, стає своєрідним вираженням внутрішньої економічної сили та фінансової безпеки країни. Трансфер технологій являється однією з найважливіших складових інноваційного процесу і за своєю суттю це передача нових науково-технічних знань від розробника до виробника. Така форма інноваційної діяльності давно довела свою ефективність у розвинених країнах і повинна поступово перейти у простір України і кожної з країн СНД.

Проголосивши інноваційний напрямок розвитку економіки, держава послідовно рухається в цьому напрямку і намагається підтримувати вітчизняного виробника. На сьогодні, згідно Указу Президента України від 9 грудня 2010 року №1085/2010, вже створені Державне агентство з інвестицій та управління національними проектами України та Державне агентство з питань науки, інновацій та інформації України як Центральні органи виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через відповідних членів Кабінету Міністрів України. Але цей процес затягнувся у часі і значно відстає від інших структурних реформ. В результаті досить вагомий науково-технологічний, промисловий і кадровий потенціал недостатньо працює на економічне зростання, на зміцнення конкурентоспроможності економіки.

Ефективною формою державної підтримки інноваційної та наукової діяльності є створення за участю держави вузівсько-промислових дослідницьких центрів. Завдання полягає у стимулюванні об'єднання фінансових ресурсів і матеріально-технічної бази промисловості з кваліфікованими кадрами вузів. Засобами такого стимулювання можуть бути фінансування початкових витрат вузівсько-промислових центрів із коштів державного бюджету; видача підприємствам-учасникам безкоштовних ліцензій на використання розроблених винаходів і відкриттів.

Не менш важливими є соціальні ефекти інноваційного розвитку. З економічної точки зору стабільний розвиток підприємств означає їх суспільну значущість: по-перше, в аспекті продукції, що виготовляється, а по-друге, в формуванні доходів бюджетів усіх рівнів через податкову систему. Гарантії зайнятості, забезпечення відтворення певної кількості робочих місць, створення передумов матеріального забезпечення працівників (у перспективі їх пенсійного забезпечення) зумовлюють розуміння стабільності розвитку підприємств з соціальної точки зору.

Отже, саме інноваційний розвиток підприємств може забезпечити економічне зростання і сприяти підвищенню конкурентоспроможності економіки країни.

Думанська В.П., к.е.н.

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна

ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Глобальна екологічна криза, яка ставить під загрозу існування людства, вимагає консолідації зусиль міжнародної спільноти, окремих держав, корпорацій, підприємств, їх працівників та членів громади для розв'язання екологічних проблем. Підприємства, які є одними з найбільших забруднювачів навколишнього

середовища, повинні нести відповідальність за свою діяльність. У сучасних умовах екологічна відповідальність є лише однією із складових соціальної корпоративної відповідальності, проте у період становлення останньої вона була її домінантою.

Незважаючи на те, що екологічні питання ґрунтовно досліджуються науковою спільнотою, проблема екологічної відповідальності потребує глибшого вивчення. Особливо важливими є її економічні та соціальні аспекти, які значно менше розроблені, ніж юридичні.

Питання екологічної відповідальності досліджуються в рамках екологічної філософії, екосоціології, екологічної етики, екологічного права. Теоретичним підґрунтям до вивчення екологічної відповідальності стали концепції «нової екологічної парадигми» [1], «екологічної модернізації» [2], «рефлексії ризику», стратегія екологічного маркетингу [3] тощо.

До визначення сутності екологічної відповідальності немає єдиного підходу. Екологічна відповідальність по-різному інтерпретується представниками економічних напрямів. Згідно класичного підходу, екологічна відповідальність виникла під дією екологічного законодавства, тобто, щоб уникнути санкцій, підприємства змушені були переглянути свою екологічну політику і вжити заходів для зменшення негативного впливу своєї діяльності на навколишнє середовище. Згідно неокласичного підходу, екологічна відповідальність є наслідком не лише нормативно-правових обмежень, а й моральної відповідальності компаній за заподіяння шкоди природі. Концепція сталого розвитку є органічним синтезом класичних та неокласичних підходів. Вона поєднує у собі обмеження, встановлені екологічним законодавством, та моральну відповідальність представників бізнесу.

Екологічно відповідальною компанією можна вважати таку компанію, яка намагається обмежити негативний вплив від своєї діяльності на навколишнє середовище, докладати зусиль у напрямку попередження екологічної шкоди або ж намагається поліпшити екологічну ситуацію. Екологічну відповідальність визначають також як «практику відповідальності за екологічні проблеми у соціально відповідальній манері» [4]. Згідно іншого трактування екологічну відповідальність трактують як спроби компанії захистити та зберегти навколишнє середовище [5].

Загалом, екологічна відповідальність компанії виявляється у заходах (чи одному з них), спрямованих на зменшення обсягів використання корисних копалин, використання вторинної сировини, організації переробки відходів виробництва; мінімізації негативного впливу на навколишнє середовище від транспорту, зниження обсягів споживання енергії та води; фінансування чи благодійну підтримку програм екозбереження; дотримання нормативних вимог екологічного законодавства (для прикладу, стандарту ISO 14000); зменшення обсягів екологічного забруднення, зумовлених діяльністю організації.

В англійських джерелах використовують два терміни для означення поняття «екологічна відповідальність»: *environmental liability* та *environmental responsibility*. Перший термін використовують у випадках коли йде мова виключно про юридичну відповідальність. Згідно цього підходу екологічна відповідальність – це зобов'язання забруднювача довілля відшкодувати шкоду, завдану його діяльністю, навколишньому природному середовищу. Згідно українського законодавства такий вид відповідальності класифікують як еколого-правову відповідальність. Це відносно новий вид юридичної відповідальності, її настання передбачено нормами екологічного законодавства за скоєння екологічних правопорушень. Інститут відповідальності в екологічному праві є важливим компонентом правового забезпечення раціонального природокористування, відновлення екологічних об'єктів і охорони навколишнього середовища.

Більшість українських підприємств визнають лише юридичну екологічну відповідальність, тобто намагаються організовувати свою діяльність відповідно до вітчизняного екологічного законодавства. Проте із року в рік зростає кількість підприємств, керівництво яких усвідомлює гостроту глобальної екологічної кризи та намагається зробити свій внесок у поліпшення довкілля.

Досвід багатьох компаній засвідчує, що соціальна відповідальність значною мірою корелює з прибутками. З усіх виявів соціальної відповідальності найбільш вираженим (та підтвердженим статистичними даними) є вплив екологічних ініціатив на фінансові результати діяльності компаній. Долучаючись до екологічних ініціатив, або розвиваючи власні екологічні проекти, підприємства можуть здобути соціально-відповідальний імідж, глибше проникнути на ринки збуту, отримати доступ до нових джерел фінансування. Поряд з цим, додатковими перевагами компаній можна вважати налагодження кооперації з громадами та місцевими органами влади, нагромадження соціального капіталу та ін.

Заходи, які використовуються компаніями для поліпшення навколишнього середовища відрізняються залежно від розмірів компанії, сфери діяльності, рівня розвитку корпоративної культури тощо. Для компаній-виробників проблеми впливу на навколишнє середовище стоять значно гостріше, ніж, скажімо, для компаній, які працюють у сфері послуг. Разом з тим, деякі компанії реалізують лише один вид екозберігаючої діяльності, тоді як інші втілюють ідеї зниження негативного впливу від свого функціонування на кожній стадії виробничого процесу. Незважаючи на відмінності у природозберігаючій діяльності, компанії, зазвичай, дотримуються приблизно однакового алгоритму мінімізації негативного впливу своєї діяльності на навколишнє середовище. Основними елементами екологічної відповідальності бізнесу є: запровадження корпоративної екологічної політики, екологічний аудит, залучення працівників до екологічних ініціатив, «зелене постачання», виробництво «зелених» товарів.

Спеціальним інструментом, який дозволяє компаніям чітко визначати цілі природо захисної діяльності, досягати їх та постійно вдосконалювати екологічні заходи, стала система екологічного управління (Environmental Management System).

Екологічна відповідальність є доволі молодим інститутом, виникнення якого зумовлено загостренням екологічної кризи та складністю її подолання. Щоразу більше компаній у світі (незалежно від сфери діяльності чи територіального розміщення) усвідомлюють цінність та конкурентні переваги екологічної відповідальності. Екологічна відповідальність не є самостійним напрямом розвитку компанії, вона є одним з важливих компонентів цілісної концепції сталого розвитку, яка передбачає гармонійне поєднання економічного зростання та турботливого ставлення до навколишнього середовища.

Література

1. Cotton W., Dunlop R. Environmental sociology: A new paradigm // American sociologist. 1978. Vol. 13, № 2.
2. Polonsky M.J., Mintu-Wimsatt A.T., (1995). Environmental marketing: strategies, practice, theory, and research, Haworth Marketing Resources, 1995
3. Beck U., Giddens A., Lash S. Reflexive modernization: politics, tradition and aesthetics in the modern social order. Stanford University Press, 1994. 225p.
4. Murphy, P. R., Poist, R. F., Braunschweig, C. D.: Role and Relevance of Logistics to Corporate Environmentalism - An Empirical Assessment // International Journal of Physical Distribution and Logistics Management. Vol. 25 No. 2. 1995, pp. 5-19.
5. Longenecker, J. G., Moore, C. W., Petty, J. W.: Small Business Management: An Entrepreneurial Emphasis. Cincinnati: South-Western College Publishing, 1997.

Захарова О.В., к.е.н., доц.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Донецьк, Україна

НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОЦЕДУР ПЛАНУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В УМОВАХ ПІДПРИЄМСТВА

Досягнутий рівень економічного розвитку будь-якого суб'єкта господарювання значною мірою визначається та формується завдяки забезпеченню очікуваного ступеня економічної окупності від усіх наявних інвестиційних витрат підприємства в інноваційний розвиток виробництва. Визначальною складовою таких витрат є інвестиції у людський капітал, здійснення яких на довгостроковій основі має сприяти сталому забезпеченню підприємства висококваліфікованою, досвідченою та вмотивованою на досягнення високих результатів праці робочою силою. Досягти високого рівня інноваційного розвитку підприємство може за умови перспективного забезпечення постійного та інтенсивного процесу нагромадження, збільшення та збереження людського капіталу у вигляді професійних знань, вмінь, навичок та здоров'я працівників. Водночас, раціональне використання інвестиційних витрат, спрямованих на професійний розвиток працівників, може бути забезпечене шляхом планування та обґрунтування доцільних із економічного погляду видів та обсягів інвестицій у людський капітал із врахуванням особливостей організації процесу інвестування.

Інвестування у професійний розвиток персоналу має здійснюватися підприємством на довгостроковій основі безперервно та у достатньому обсязі, створюючи тим самим підґрунтя для високоефективної діяльності у найближчій перспективі та сприяючи скорішій реалізації цілей, визначених підприємством як стратегічні. Для цього має виконуватися умова, відповідно до якої професійний рівень кожного працівника підприємства зростатиме одночасно зі змінами вимог ринку, роботодавця або технологічних вимог виробництва до компетентності особи, яка посідає певну посаду або працює на певному робочому місці. Водночас неконтрольований та економічно необґрунтований процес інвестування коштів у професійний розвиток працівників може скоротити очікувані підприємством позитивні результати окупності інвестиційних витрат у людський капітал та навіть значно знизити рівень мотиваційного спонукання працівників. Отже, доцільним є здійснення більш ретельного критичного аналізу щодо вибору прийнятних з економічного погляду видів інвестицій у людський капітал та впровадження заходів із оптимізації інвестиційних потоків, що спрямовує підприємство на професійний та особистісний розвиток працівників.

Узагальнення наявного вітчизняного та зарубіжного досвіду у сфері інвестування у людський капітал дозволило сформулювати основні вимоги та визначальні напрями оптимізації процесів інвестування підприємством коштів у людський капітал із метою досягнення ним умов продуктивного та перспективного професійного розвитку працівників.

1. Інвестиції у професійний розвиток та перепідготовку персоналу шляхом виробничого навчання слід здійснювати на всіх рівнях ієрархічної системи управління: від безпосереднього керівника до окремого робітника найнижчої ланки. Виконання цієї умови дозволить запобігти дисбалансу між якістю та швидкістю здійснення процесів розробки і впровадження управлінських рішень та наблизити досягнення стратегічних цілей підприємства.

2. Інвестування у людський капітал має, в першу чергу, здійснюватися у найбільш перспективних та потенційних працівників, здатних до вдосконалення та професійного розвитку. Разом із тим, більш доцільним є також вкладення коштів у розвиток молодих, перспективних та талановитих працівників, які свідомо прийшли на підприємство на тривалий період часу і прагнуть кар'єрного зростання. Такий вибір дозволить підприємству максимально наблизити у часі термін окупності від здійснених інвестицій.

3. Ретельне обґрунтування доцільності проходження працівниками певного виду навчання та підвищення кваліфікації в межах підприємства або у спеціалізованих навчальних закладах. Досягнення означеної умови можливо шляхом співставлення обсягів вкладених коштів та отриманих знань і навичок при використанні кожного з альтернативних напрямів навчання. При цьому на користь внутрішньовиробничого навчання говорить той факт, що воно дозволяє максимально повно наблизити програми навчання до специфіки виробничого процесу та закріплювати отримані знання на практиці безпосередньо під час навчання.

4. Підприємство має створити належні умови та всебічно сприяти найбільш повному та комплексному

закріпленню і подальшому використанню професійних знань і практичних навичок, набутих працівниками під час професійного навчання та підвищення кваліфікації.

5. Періодичність підвищення кваліфікації працівників має відповідати нормативним вимогам та повністю задовольняти потреби підприємства у кваліфікованому та досвідченому персоналі, що забезпечить високий рівень ефективності інвестування у людський капітал.

6. Підприємство має сприяти створенню у працівників достатнього рівня мотивації до власного професійного розвитку та наочно демонструвати ті переваги, які вони зможуть отримати у разі успішного закінчення професійного навчання і досягнення більш високого професійно-кваліфікаційного рівня. Визначальне місце у системі стимулів та мотивів належить матеріальній складовій, яка є найбільш дієвим та результативним інструментом коригування професійної поведінки працівника.

7. Підприємству слід стимулювати впровадження системи обов'язкового поширення нових знань, навичок та досвіду від працівників, які пройшли навчання до всіх інших працівників підприємства, що має значно збільшити масштаби окупності від коштів, інвестованих підприємством у професійний розвиток працівників. Так, на великих конкурентоспроможних промислових підприємствах України створюються спеціальні підрозділи, основною метою яких є своєчасне виявлення та практична допомога у швидкій передачі передового досвіду та знань від окремих професіоналів усім працівникам.

8. Оцінка соціально-економічної ефективності заходів із розвитку персоналу шляхом інвестування робиться на підставі комплексної системи показників, які мають кількісно та якісно характеризувати всі аспекти здійснення процесу інвестування підприємством коштів у людський капітал та визначати окремі складові ефективності інвестування.

9. Закріплення на законодавчому рівні безпосередньої відповідальності роботодавця щодо забезпечення відповідного сучасним вимогам виробництва кваліфікаційного рівня та компетентності працівників шляхом створення системи безперервного професійного розвитку всіх без виключення професійно-кваліфікаційних груп персоналу.

10. Запровадження на державному рівні національних стандартів професійного розвитку, які закладаються в основу створення в умовах кожного суб'єкта господарювання ефективної системи безперервного професійного розвитку, підготовки та перепідготовки персоналу.

При цьому найкращі результати індивідуальної праці будуть отримані лише у тому випадку, коли працівник усвідомлено йде на будь-які процедури професійного розвитку, розуміючи, які переваги він особисто та підприємство взагалі отримають від здійснення конкретних інвестиційних заходів. Формування такої усвідомленості у переважній більшості працівників є завданням планування інвестиційного процесу. За можливості ретельне виконання підприємством означених вимог має уніфікувати окремі складові процедури планування процесу інвестування у людський капітал та створити умови для запобігання неефективного використання інвестованих коштів шляхом підвищення обґрунтованості і реальності управлінських рішень відносно можливості та напрямів інвестування у розвиток власного персоналу. Водночас реалізація на практиці перелічених умов створить підприємству імідж соціально відповідального роботодавця, що буде гарантувати утримання найбільш цінних штатних працівників на підприємстві та сприяти підвищенню рівня його привабливості для високопрофесійних, досвідчених та компетентних фахівців із ринку праці.

Зиновьева О.Ю.

ІП «ГОГОТОВ», г. Волгоград, Россия

Федосенко Л.В., к.е.н., доц.

ГГУ имени Франциска Скорины, г. Гомель, Беларусь

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ – ВЕДУЩАЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНАЯ СИЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В новом тысячелетии наблюдается переход к постиндустриальной стадии развития общества, которая ознаменовалась появлением новой экономики – экономики, основанной на знаниях. Переход к информационному способу развития способствовал появлению новых источников производительности, в частности, интеллектуальных. Особенность интеллектуальной экономики состоит в том, что ее главный ресурс – знания, информация, в отличие от всех прочих ресурсов не характеризуется ни конечностью, ни истощаемостью, ни потребляемостью в их традиционном понимании. Основным условием, лимитирующим приобщение к столь доступному ресурсу, выступают специфические качества самого человека – наличие или отсутствие способности к интеллектуальной активности, как форме накопления, переработки и генерации новых знаний. Способность использовать интеллектуальные ресурсы и создавать новые решения для удовлетворения человеческих потребностей начинает занимать центральное место в экономике, основанной на знаниях. Как свидетельствует мировой опыт, интеллектуальный капитал в большей мере, чем физические активы или финансовый капитал становится устойчивым конкурентным преимуществом организации любой формы собственности.

Однако, несмотря на то, что интеллектуальный капитал считается важнейшим фактором современного производства, по-настоящему эффективно интеллектуальными ресурсами не управляют. На то имеются как объективные, так и субъективные причины. Обозначим некоторые из них. Во-первых, наблюдается большое разнообразие подходов к определению, как сущности, так и структуры интеллектуального капитала. Во-вторых, отсутствует качественный методический инструментарий количественной оценки уровня развития

интеллектуального потенциала предприятия и получаемой при его реализации прибыли. Без этого не могут быть четко определены цели и поставлены соответствующие задачи по созданию, преумножению и реализации различных составляющих интеллектуального капитала предприятия. В-третьих, важной причиной отсутствия эффективного управления интеллектуальным капиталом является сложившаяся искусственная разобщенность творчества и производства, хотя инновация рождается в едином цикле этих процессов. В-четвертых, для обозначения интеллектуального капитала используются разные названия, каждое из которых отражает преследуемую цель и стремление отделить рассматриваемое явление от уже существующих. В-пятых, не выработана система оценочных показателей интеллектуального капитала, как на макроэкономическом, так и на корпоративном уровне. В-шестых, до конца не определено место интеллектуального капитала в совокупном капитале предприятия. Перечисленные причины в большей мере относятся к области теоретических исследований. Относительно причин невнимания к такому важнейшему фактору роста производительности, как интеллектуальный капитал со стороны предприятий следует сказать следующее. Бизнес попросту не располагает информацией относительно теоретических и эмпирических исследований в данной области. В лучшем случае менеджеры что-то где-то слышали об обозначенной экономической категории. Смысловая нагрузка данного понятия остается для многих из них «пустым звуком» в многообразном категориальном аппарате экономической науки. Главное заключается в том, отечественным бизнесом интеллектуальная оценка не востребована. Смысловая нагрузка показателя не ясна для большинства менеджеров и, главное, отечественный бизнес до сих пор обходится без обозначенного расчетного показателя. В этой связи следует ответить на вопрос – для чего бизнесу следует вести учет неосязаемых активов? Многие специалисты полагают, что следует, в силу следующих причин: это более адекватно отражает стоимость предприятия; процесс измерений позволяет заглянуть вглубь – на движущие силы, поддерживающие продуктивность предприятия; растут требования к эффективному управлению неосязаемыми активами – как самого руководства предприятия, так и со стороны других заинтересованных лиц, в том числе государства и общества; рост инвестиций в предприятие увеличивается, если система отчетности обеспечивает существующих и потенциальных инвесторов более полной информацией о компании.[1] Отечественный бизнес рано или поздно придет к пониманию роли интеллектуального капитала, как нового фактора производительности в достижении своей конкурентоспособности. Пример развитых стран свидетельствует, что непосредственное воздействие на материальный предмет труда осуществляют уже не 9/10, как это было в условиях индустриальной экономики, а менее 1/3 работников. [2] Впервые в истории человеческая мысль прямо является производительной силой, а не просто определённым элементом производственной системы. Изначально проблема оценки неосязаемых факторов возникла в информационно насыщенных компаниях, у которых объем материальных активов невелик, а интеллектуальный потенциал высок. Инвесторы не были склонны вкладывать средства в подобные компании, и перед менеджерами встала задача расчета величины их неосязаемых активов и доведения ее до инвесторов с тем, чтобы создать более адекватную картину о деятельности компании и ее перспективах.[3] Поскольку изменились способы создания продукта, а знания превратились в один из основных факторов создания новой стоимости, следует соответствующим образом перестроить содержание публичной отчетности предприятий перед собственниками и другими инвесторами.

Отечественный бизнес долгое время не рассматривал интеллектуальный капитал в качестве ведущего фактора роста производительности и, соответственно, его не оценивал. Невостребованность методического инструментария измерения интеллектуального капитала не позволило накопить опыт управления знаниями и подготовить специалистов в этой области. Выход из сложившейся ситуации, на наш взгляд, видится в следующем. Необходимо использовать накопленный мировой опыт и по мере возможности адаптировать его к отечественным условиям, а также разрабатывать новые модели и методы оценки интеллектуального капитала, отвечающие необходимым требованиям экономики. Использование существующих современных моделей и методов измерения интеллектуального капитала, в свою очередь, предусматривает подготовку менеджеров по управлению персоналом более глубоко владеющих математическим аппаратом.

Таким образом, в складывающихся условиях развития экономики, связанных с жесточайшей конкуренцией, предприятия должны правильно оценивать состояние интеллектуального капитала, уметь грамотно управлять данным ресурсом, то есть обеспечить эффективное его использование.

Литература

1. Андрусенко Т. Интеграция знаний предприятия / Т. Андрусенко // Корпоративные системы. – 2004. – №2. – режим доступа: www.enterprise.com.ua.]
2. Е.В. Денискина. Эволюция факторов производства в экономической системе // Глобальные и региональные аспекты экономики. Сборник докладов на международной научной конференции. – Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2001.
3. Багриновский К. А., Бендилов М.А., Фролов И.Э., Хрусталев Е.Ю. Наукоемкий сектор экономики России: состояние и особенности развития. — М.: ЦЭМИ РАН, 2001. — 120 с.].

Каленюк. І.С., д.е.н., проф., Холявко Н.І., асп.
Чернігівський державний інститут економіки і управління, м. Чернігів, Україна

МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО ЯК ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

На сьогоднішній день інтенсивний шлях розвитку економічних суб'єктів асоціюється переважно з **інноваційним розвитком**, що обґрунтовує **актуальність** даної проблеми. Численні напрацювання учених-теоретиків і практиків підтверджують важливість та необхідність розробки й впровадження економічними

суб'єктами інновацій у власну діяльність.

Ступінь вивченості проблеми. Сучасні науковці приділяють досить велику увагу питанням, що пов'язані з інноваціями та інноваційним розвитком. Нині існує цілий ряд інноваційних теорій, кожна з яких характеризується власним ставленням до визначення сутності інновацій, їх класифікації, розуміння особливостей інноваційних проектів, інноваційного процесу тощо.

Метою статті є розкриття ролі міжнародного співробітництва як вагомого чинника інноваційного розвитку національної економіки.

Результати дослідження. Незважаючи на існування різних поглядів щодо визначення інноваційної активності, учені однозначно визнають виключну важливість ролі інновацій в економічному розвитку як окремої організації, так і національної економіки країни в цілому.

Досить часто визначення інновації дається з точки зору двох аспектів: як процес і як результат. По-перше, *інновація* може розумітись як процес впровадження нових товарів, методів, технологій тощо, якісний рівень яких суттєво перевищує попередні. По-друге, інновація може розглядатись як результат творчої діяльності, втілений у нових товарах, методах, технологіях і т.п. [2].

Наявність значної кількості визначень терміну «інновація» не означає кардинальної суперечливості підходів науковців до розуміння даного поняття. Кожна дефініція має специфічні особливості, проте всі містять у собі вказівки на основні риси інновацій, що ґрунтовно відрізняють їх від порівняно незначних змін, що можуть відбуватися у рамках конкретного підприємства чи економічної системи, проте не можуть бути названі інноваціями. Можна виділити дві основні риси будь-яких інновацій:

- *новизна* – кожна інновація характеризується досить високим рівнем новизни, унікальності та неординарності;

- *ефективність* – інновації розробляються і втілюються на практиці з конкретною метою, досягнення якої визначає результативність інноваційної діяльності; до уваги береться не тільки економічна, а й соціальна, екологічна, науково-технічна тощо ефективність; причому обов'язково вказуються показники, параметри або критерії, за допомогою яких визначатиметься рівень успішності досягнутих результатів [2].

Інноваційна діяльність на поточному етапі розвитку є настільки широкою, що сягає практично всіх сфер життя будь-якого сучасного суспільства, а значить, має розгалужену класифікацію. Активний розвиток науки і техніки призводить до появи нових різновидів інновацій і, відповідно, розширення кола класифікаційних ознак. Виходячи з цього, можемо зазначити, що називати будь-яку існуючу класифікацію інновацій повною і абсолютно незмінною є неправомірним.

На наше стійке переконання, ефективне вирішення такого складного питання як інноваційний розвиток національної економіки за умов сучасного глобалізованого інформаційного світу можливе тільки за наявності безпосереднього оптимального втручання *держави* в інноваційні процеси.

Однією із вагомих ознак інноваційної діяльності є її висока вартість, що пояснюється значними фінансовими витратами на проведення фундаментальних і прикладних досліджень, реалізація яких передбачає необхідність залучення суттєвих інвестицій.

За умов недостатності власних фінансових інвестиційних ресурсів важливим джерелом їх надходжень може стати *міжнародне співробітництво*. Окремо хочемо зазначити, що чинне законодавство України містить основні положення з реалізації міжнародної діяльності у різних сферах суспільного життя, у тому числі й у сфері інноваційної діяльності, які за будь-яких умов мають дотримуватись усіма економічними суб'єктами.

Міжнародне співробітництво у сфері інноваційної діяльності протягом останніх років набуло вагомого значення з огляду на глобалізаційні процеси, що розвиваються стрімкими темпами, і для успішного інноваційного розвитку певної країни вимагають широкого доступу її суб'єктів інноваційної діяльності до світового досвіду, новітніх досягнень, знань, надбань, відкриттів, винаходів тощо у відповідній сфері діяльності.

Міжнародне співробітництво на практиці реалізується шляхом розробки та подальшого впровадження відповідних проектів. Перевагами міжнародного співробітництва у сфері інноваційної діяльності є обмін ідеями, досвідом, знаннями, інформацією, отримання консультацій визнаних у світі фахівців-інноваторів, проведення спільних фундаментальних і/або прикладних досліджень, розширення фінансових можливостей і технічних потужностей, забезпечення мобільності вчених, підвищення іміджу й конкурентоспроможності, вихід на міжнародну арену, отримання міжнародного визнання тощо [1].

Наостанок у якості висновку вважаємо за доречне відзначити, що привабливим і пріоритетним на сучасному етапі розвитку глобалізаційних процесів є отримання грантів міжнародних фондів [3-5] на реалізацію інноваційних *проектів міжнародного співробітництва*.

Література

1. Каленюк І.С. Переваги міжнародного інноваційного співробітництва / Каленюк І.С., Холявко Н.І. // Економічні науки. Серія «Економічна теорія та економічна історія»: Збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. – Випуск 7 (28). – Ч. 1. – Луцьк, 2010. – С. 266-282.
2. Пересада А.А., Майорова Т.В. Проектное финансирование: Учебник / Под общ. ред. А.А. Пересады. – К. : КНЕУ, 2007. – 767 с.
3. Тараненко І. Міжнародні освітні проекти як чинник підвищення конкурентоспроможності вищих навчальних закладів України в контексті євроінтеграції. / Тараненко І.В., Катан Л.І. // Електронний ресурс. Джерело доступу: http://www.duep.edu/res/files/465/Taranenko_Katan_tezi.doc
4. Холявко Н.І. Міжнародна освітня програма ЄС Tempus: особливості та перспективи участі України та країн СНД / Холявко Н.І. // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія І: Економіка. – Випуск 2(6). – Чернігів, 2010. – С. 91-99.
5. Холявко Н.І. Перспективи участі вищих навчальних закладів України в освітній програмі ЄС «Erasmus Mundus» / Холявко Н.І. // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – Випуск 25, Частина II. – Черкаси, 2010. – С. 130-134.

МЕТОДИ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ НА МІКРО- І МАКРОРІВНЯХ

В ринковій економіці інновації – один із найвагоміших чинників, які дозволяють підприємству отримувати перевагу над конкурентами в тій галузі, що є сферою їх комерційних інтересів, та посідати стійкі ринкові позиції, розширюючи ринки збуту продукції, завойовуючи нові сегменти ринку, займаючи домінуюче положення на ринку нової продукції у випадку освоєння принципово нових нововведень, що безпосередньо пов'язане з можливістю отримання підприємством значно більших прибутків, ніж інші підприємства.

Інновації та інноваційна діяльність підприємства є об'єктом досліджень Д.Богині, А.Власової, В.Гриньова, С.Ілляшенка, Н.Краснокутської, О.Лапка, С.Покропивного, П.Харіва, І.Цигалика та багатьох інших. Разом з тим, недостатньо дослідженими залишаються методи стимулювання інноваційної діяльності підприємства, що актуалізує тему дослідження і, насамперед, вимагає теоретичного їх обґрунтування як на мікро-, так і макрорівнях.

Інновація – це кінцевий результат діяльності зі створення і використання нововведень, втілених у вигляді нових або удосконалених продуктів (виробів та послуг), технологій їх виробництва, методів управління на всіх стадіях виробництва і збуту, що сприяють розвитку і підвищенню ефективності функціонування підприємств, які їх використовують [1, с. 513].

Інноваційна діяльність підприємства у широкому розумінні являє собою комплексний процес створення, використання, розповсюдження і комерціалізації інновацій з метою отримання конкурентних переваг і підвищення ефективності господарської діяльності.

З погляду конкретних підприємств інноваційну діяльність необхідно розглядати як один з основних засобів їх адаптації до постійних змін умов зовнішнього середовища [2, с. 18]. Таким чином, сутністю інноваційної діяльності та інновацій є зміни, суспільний техніко-економічний процес, що приводить до створення кращих за своїми властивостями товарів (продукції, послуг) і технологій шляхом практичного використання нововведень, і який є джерелом доходу. Тому інноваційна діяльність підприємства є особливим процесом організації господарювання, що оснований на постійному пошуку нових можливостей покращення техніко-технологічних, організаційних і інших факторів виробництва. Інноваційна діяльність пов'язана з готовністю суб'єкта господарювання брати на себе весь ризик із її здійснення, а також фінансову, моральну та соціальну відповідальність, що при цьому виникає.

Будь-які масштабні економічні перетворення залишаються незавершеними без налагодження ефективного вітчизняного виробництва, здатного мобілізувати внутрішні резерви виготовлення конкурентоспроможної продукції. У зв'язку з цим вирішального значення набуває активізація інноваційної діяльності вітчизняних підприємств.

Основними чинниками, що гальмують інноваційну діяльність, є: обмежене, або й відсутнє фінансування, недосконалість законодавства та високі кредитні ставки. Саме ці чинники визначають темпи та ефективність інноваційної діяльності, а тому їх варто враховувати при вирішенні проблем регулювання та активізації інноваційної діяльності.

Чинники активізації інноваційної діяльності підприємства варто розглядати на рівні держави (макрорівень) та власне підприємства (мікрорівень).

Складовими механізму активізації інноваційної діяльності на державному макрорівні є: 1) пряме державне стимулювання інноваційної діяльності, розподіл державних ресурсів (замовлень, грантів, кредитів) між різними сферами наукових досліджень і розробок залежно від структури державних наукових пріоритетів, виконання досліджень і розробок у державних наукових центрах; 2) непряме державне стимулювання науки та освоєння її досягнень у державному й приватному секторах економіки за допомогою податків, амортизаційної, антимонопольної, патентної, зовнішньоторговельної політики і особливо шляхом підтримки малого бізнесу, а також на основі формування сприятливого інноваційного клімату в економіці та розвитку інфраструктури забезпечення досліджень і розробок; 3) негативне державне стимулювання інноваційної діяльності через запровадження обмежувальних інструментів ведення господарської діяльності за застарілими технологіями тощо.

Чинники активізації інноваційної діяльності власне підприємства, тобто на мікрорівні також включають методи прямого, непрямого і негативного стимулювання в масштабах самого підприємства (табл. 1).

Оцінити активність інноваційної діяльності підприємства можливо за наступними показниками [на основі 3, с. 122-125]:

а) коефіцієнт наукомісткості виробництва (K_n), котрий визначається як співвідношення витрат підприємства на інновації (B_i) до загальної суми витрат виробництва (B_3):

$$K_n = B_i / B_3. \quad (1)$$

б) коефіцієнт використання власних інноваційних розробок ($K_{вл.р.}$):

$$K_{вл.р.} = N_{в.вл.} / N_{заг.вл.}, \quad (2)$$

де $N_{в.вл.}$ – кількість впроваджених на підприємстві власних розробок, од.;

$N_{заг.вл.}$ – загальна кількість власних інноваційних розробок підприємства, од.

Таблиця 1

Методи стимулювання інноваційної активності підприємств на мікро- і макрорівнях

Методи стимулювання Рівні стимулювання	Пряме стимулювання	Непряме стимулювання	Негативне стимулювання
Макрорівень	Державні інноваційні програми та цільові проекти, держзамовлення, держконтракти, держкредити, гранти, страхування ризиків, інші.	Податкова, амортизаційна, антимонопольна, патентна, зовнішньоторгівельна політики, підтримка малого бізнесу, інформаційно-консультативна підтримка, інфраструктурне забезпечення досліджень і розробок, інші.	Обмеження чи заборона використання іноземних інвестицій у певні галузі або об'єкти інноваційної діяльності, запровадження державних санкцій за випуск застарілої продукції, інші.
Мікрорівень	Підвищення рівня заробітної плати, встановлення надбавок і премій, надання різноманітних пільг, формування заохочення, інші.	Надання наукової самостійності дослідникам, свобода спілкування між спеціалістами, терпимість до невдач, заохочення новаторської ініціативи, професійне зростання, формування суспільної думки, забезпечення максимально сприятливого середовища для наукового пошуку, інші.	Зменшення заробітної плати, переведення працівника на нижчу посаду, позбавлення пільг, інші.

в) коефіцієнт використання підприємством результатів придбаних (залучених зі сторони) інноваційних розробок ($K_{np.p.}$):

$$K_{np.p.} = N_{в.пр.} / N_{заг.пр.}, \quad (3)$$

де $N_{в.пр.}$ – кількість впроваджених підприємством придбаних інновацій, од.;

$N_{заг.пр.}$ – загальна кількість придбаних підприємством інновацій, од.

г) коефіцієнт інноваційної самостійності підприємства як співвідношення між його власними і придбаними інноваційними розробками ($K_{сн}$):

$$K_{сн} = N_{заг.вл.} / N_{заг.пр.} \quad (4)$$

За даним показником можна судити про темпи здійснення прикладних досліджень на підприємстві. Якщо даний коефіцієнт менший за 1, то це свідчення низької активності інноваційної діяльності власного колективу підприємства та його орієнтації на зовнішні інноваційні розробки. Якщо ж він дорівнює або близький до 1, то для підприємства характерний середній рівень активності, а якщо більший за 1, то підприємству властиві високий рівень активності інноваційної діяльності та забезпечення розвитку на основі власних інновацій.

Література

1. Мельник Л.Г. Економіка підприємства: Навчальний посібник. – Суми: Видавничо-торговий дім «Університетська книга», 2004. – 656 с.
2. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком: Навчальний посібник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Суми: ВТД «Університетська книга»; К.: Видавничий дім «Княгиня Ольга», 2005. – 324 с.
3. Харів П.С. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів. – Тернопіль: «Економічна думка», 2003. – 326 с.

Караченцева К. О., здобувач

Харківський науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України, м. Харків, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ

Дослідження особливостей функціонування та розвитку ринку робочої сили проводять з тим, щоб виявити зв'язок економічних, соціальних, політичних явищ та тенденцій, що відбуваються на ринку робочої сили, обґрунтувати специфіку дії внутрішнього механізму ринку, визначаючи специфіку попиту та пропозиції, рівень розвитку посередництва між найманим працівником та роботодавцем, міграційні особливості трудових ресурсів, правове регулювання в умовах виходу країни із затяжної кризи.

Науковий пошук у рамках багатогранних проблем виходу країни з кризового стану, що напряду торкнулося розмірів та структури зайнятості, сталості функціонування ринку робочої сили, має місце серед вітчизняних науковців. Серед вітчизняних авторів, роботи яких доповнюють і розвивають концептуальні положення ринку робочої сили у період кризи, слід назвати Д. Богиню, В. Близнюка, О. Грішнову, М. Корчун, Е. Лібанову, В. Приймака, Ю. Спасенко, Л. Шевченко, але наслідки кризи продовжують порушувати баланс на зазначеному ринку, що не знижує актуальність його дослідження.

Метою статті є обґрунтування необхідності досліджень особливостей функціонування ринку робочої сили. Об'єкт – процеси функціонування ринку робочої сили.

Досягнення мети супроводжувалось вирішенням наступних задач:

- визначити особливості функціонування вітчизняного ринку робочої сили;
- запропонувати шляхи подолання виявлених протиріч на ринку.

Як зазначають науковці [1, с. 334] інвестиційно-інноваційна модель розвитку економіки України сприятиме побудові розвиненого інформаційного суспільства, коли головною конкурентною перевагою будуть знання та створення знань. Створення суспільства знань на основі інноваційного розвитку в нашій країні допоможе вирішити внутрішні економічні проблеми, підвищити добробут та забезпечити соціальну захищеність своїх громадян. Поряд з цим в даний час 80% вакансій на ринку праці потребує кваліфікації робітників [2]. Це є наслідком інноваційно-технологічної відсталості більшості вітчизняних підприємств. Так, кількість організацій, які виконують наукові дослідження й розробки, в 2009 р. скоротилася на 11,73% порівняно з 1998 р., а загальна сума витрат на інновації за 2008-2009 рр. скоротилася на 33,72% [4]. Інноваційний потенціал країни постійно скорочується, що наглядно продемонстровано долею інновацій у ВВП країни, починаючи з 2000 р. та кількістю підприємств, що займалися розробками у сфері інноватики. Поряд з цим факт непередуманої політики держави у сфері професійного навчання збільшує проблеми безробіття випускників навчальних закладів. Причому обсяг підготовки в ПТУ в три з половиною рази менше, ніж у ВНЗ (із розрахунку на 10 тис. населення), причому левина частка спеціалістів, що отримали вищу освіту, – це економісти, юристи, гуманітарії [2]. За розрахунками фахівців міністерства освіти і науки України, в 2015 р. потреба промисловості у кваліфікованій робочій силі в більшості регіонів України буде задоволена лише на 40% [3, с. 102]. Передумовами загострення потреби у кваліфікованих робітниках є наступні:

скорочення народжуваності в Україні (так, у 1990 р. на 1000 жителів країни народжено 12,6 дітей, тоді як у 2008 р. – вже 11, причому найменший показник за роки незалежності сягав 7,7 осіб у 2001 р. [4]) є причиною того, що, починаючи з 2000 р., працюють деякі школи та навіть райони, які не набрали учнів до першого класу. З цього випливає, що скоротилася кількість потенційних абітурієнтів навчальних закладів;

низький рівень матеріально-технічного оснащення ПТУ, які мають застаріле обладнання та наочні матеріали, що залишилися у спадок від часів СРСР. В 2009-2010 н. рр. склалася ситуація, коли на рахунках навчальних закладів є кошти для здійснення господарської роботи, але ними не можна скористуватися через недоступність у казначействі;

відсутність практики прогнозування та планування потреби у фахівцях відповідної професії та спеціальності, що за радянських часів було акумульовано у балансових розрахунках у вигляді міжгалузевої матриці, в якій, з одного боку мала місце інформація щодо потреби, а з іншого – щодо пропозиції робочої сили у вигляді випускників навчальних закладів;

“старіння” представників робітничих професій, що пояснюється низьким рівнем поповнення кадрового складу молоддю через неprestижність даної сфери діяльності. Даний факт пояснюється непередуманістю державної політики щодо формування у молоді відчуття патріотизму, відданості Батьківщині, яке в основному здійснюється за допомогою засобів масової інформації, доступних широкому колу споживачів – теле-, радіомовленню, газетам, Інтернету.

Існуюча ситуація свідчить про наступне: з одного боку має місце величезний попит на робітників високої кваліфікації, з іншого – прагнення до підвищення рівня розвитку держави і, отже, населення, вимагає зміну структури чисельності через перехід до інвестиційно-інноваційної моделі розвитку держави – економіки знань.

Наукові погляди щодо формування високорозвиненого ринку робочої сили не можна розглядати у відриві від аналізу соціально-економічних показників, що його характеризують. Аналіз стану та динаміки показників ринку робочої сили повинен включати аналіз кількості економічно активного населення, рівня безробіття, в т.ч. за методологією МОП, рівня зайнятості, показників руху робочої сили в розрізі статевовікових та регіональних аспектів.

Протиріччя можна подолати впровадженням виваженої соціально-економічної політики держави з підтримки вітчизняних товаровиробників, переходом до експортування інтелектуаломістких товарів та послуг, додана вартість яких створюється в країні, що надає додаткові робочі місця, а не переносить їх у інші країни, не лізингом вітчизняних професіоналів високого рівня шляхом або виїзду за кордон, або працевлаштуванням на сумісних чи іноземних підприємствах. До тих пір поки політика держави у сфері професійної підготовки та забезпечення зайнятості буде направлена на підготовку спеціалістів тільки у гуманітарній сфері, забезпеченні іноземних інвесторів висококваліфікованими кадрами, відмові від підтримки діяльності ПТУ, слабкій профорієнтаційній роботі з молоддю та відсутності міцної ідеології, націленої на патріотичність державі, існуватимуть розбіжності між декларованими цілями прямування до економіки знань і проблемами у працевлаштуванні виробництв вітчизняних підприємств.

Автором у власному дослідженні з’ясовані певні тенденції, що характерні ринку робочої сили країни, серед яких чітко простежуються наступні: скорочення природного приросту населення і, як наслідок, його кількості; збільшення рівня безробіття як зареєстрованого, так і прихованого; скорочення рівня економічно активного населення; зменшення потреби роботодавців у робочій силі і, відповідно, збільшення навантаження на вільні робочі місця; зменшення рівня довіри населення до держави і скорочення соціальних стандартів життя, що веде до збільшення злиденності та відставання від інноваційного шляху розвитку промисловості як основного споживача кваліфікованої робочої сили.

Література

1. Інвестиційно-інноваційна діяльність: теорія, практика, досвід: Монографія / Денисенко Д. П., Михайлова Л. І., Грищенко І. М., Гречан А. П. та ін.; За ред. д.е.н., проф., акад. М.П. Деничека, д.е.н., проф. Л.І. Михайлової. – Суми: ВТД “Університетська книга”, 2008. – 1050 с.
2. Мирошниченко А. Развитие трудовых ресурсов Украины // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 12. – С. 4 – 9.
3. Сандугей В. Освіта як чинник забезпечення конкурентоспроможності українського ринку праці // Актуальні управлінські і економічні проблеми сучасності. – 2009. – № 1. – С. 100 – 104.
4. <http://ukrstat.gov.ua>

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО СИСТЕМУ ЗАХИСТУ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ У СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

Сучасні дослідники зауважують, що, попри існування певних недоліків у вітчизняному законодавстві у сфері інтелектуальної власності, воно розвивається в напрямі інтеграції до міжнародних норм. У цілому, з урахуванням подальшого його вдосконалення, вбачається можливим забезпечити в країні належну охорону прав у цій сфері.

Система захисту авторського права і суміжних прав викладена в Законі України „Про авторське право і суміжні права”. Вона ґрунтується на принципі відшкодування заподіяної шкоди, у тому числі втраченої вигоди. Новим у ній є те, що передбачено обов’язок порушника відшкодувати такі види витрат: на адвоката; моральну шкоду.

Новим також у сучасному законодавстві України про авторське право та суміжні права є положення, за яким автору чи іншій особі, якій належать авторські права, при відшкодуванні заподіяних збитків надається право вибору. Воно полягає в тому, що особа, стосовно якої порушено авторські права, може вимагати від порушника: відшкодування заподіяної шкоди; повернення позивачеві одержаних від неправомірного використання твору доходів; грошової компенсації замість відшкодування збитків чи стягнення доходу; штрафні санкції стосовно порушника в розмірі 10 % від присудженої позивачеві суми. Сума штрафу передається в установленому порядку до Державного бюджету України.

1) Ще однією важливою особливістю захисту авторського права та суміжних прав є обов’язок порушника відшкодувати моральну (немайнову) шкоду в розмірі, що визначається судом.

Захист права промислової власності передбачено Законом України „Про охорону прав на винаходи і корисні моделі”. Відповідно до змісту документа, за порушення патентних прав передбачено стягнення з порушника завданих збитків, включаючи недоодержані доходи та відшкодування моральної шкоди. Перелік спорів, що розглядаються судом, у ст. 35 цього Закону від 1 червня 2000 р. доповнений новими видами спорів. За новою редакцією, суду підлягають усі спори з приводу визнання патенту недійсним, а також про надання примусової ліцензії. Зміни і доповнення, внесені Законом України від 21 грудня 2000 р. до Закону України „Про охорону прав на промислові зразки”, питань захисту прав власників патентів на промислові зразки не торкнулися. Закон України „Про охорону прав на знаки для товарів і послуг”, порівняно з патентними законами, принциповими особливостями не позначений. Зміни, внесені до Закону законодавцем 21 грудня 2000 р., питань захисту прав власників свідоцтв також не торкнулися. Закон України „Про охорону прав на топографії інтегральних мікросхем” у частині захисту прав наближається до Закону України „Про авторське право і суміжні права”. У Законі України „Про охорону прав на сорти рослин” вміщено розділ VI „Захист прав на сорт”, питанню про захист прав присвячено три статті. Стаття 53 містить припис, за яким спори розглядаються в порядку, передбаченому законодавством. Стаття 54 зазначає спори, що розв’язуються в судовому порядку, а стаття 55 установлює відповідальність за порушення прав на сорти. Більш детально викладені норми про захист прав на зазначення походження товарів у Законі України „Про охорону прав на зазначення походження товарів”, але й він не визначає конкретних санкцій за порушення цих прав.

Цивільний Кодекс України (ЦК) передбачає дві групи норм щодо захисту права інтелектуальної власності: загальні цивільно-правові норми; спеціальні, передбачені законами України про інтелектуальну власність.

- ЦК передбачено захист цивільних прав у судовому порядку. Кожна особа має право звернутися до суду за захистом свого особистого чи майнового права або інтересу (ст. 161 ЦК).

Основним способом судового захисту цивільних прав є відшкодування збитків, заподіяних протиправними діями порушника. Збитками визнаються: втрати, яких особа зазнала у зв’язку зі знищенням або пошкодженням речі, а також витрати, які особа зробила або вимушена зробити для відновлення свого порушеного права (реальні збитки); доходи, які особа могла б реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушене (упущена вигода).

Збитки відшкодовуються в повному обсязі, якщо законом або договором не передбачене відшкодування в меншому або більшому розмірі. Якщо особа, яка порушила право, одержала завдяки цьому доходи, то розмір збитків, що відшкодовуються потерпілій особі у зв’язку з неодержанням нею доходів, не може бути меншим від тих доходів, що їх одержав порушник права.

У випадках, передбачених законом, захист цивільних прав може здійснюватися відповідними державними органами або органами місцевого самоврядування. Державні органи та органи місцевого самоврядування здійснюють захист цивільних прав через: скасування актів державних органів чи органів місцевого самоврядування нижчого рівня; іншими способами, визначеними законом.

Статтею 19 ЦК передбачено самозахист цивільних прав. Особа має право на самозахист своїх прав від порушень і протиправних посягань. Самозахист – це застосування особою, право якої порушено, засобів протидії, що не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства. Способи самозахисту мають відповідати змістові права, що порушені, та характерові дій, якими ці права порушені, і не можуть суперечити вимогам закону. Способи самозахисту можуть обиратися особою або визначатися законом, іншими правовими актами чи договором.

Отже, чинним законодавством сучасної України у сфері інтелектуальної власності передбачена розгалужена

система охорони права інтелектуальної власності. На думку дослідників, більш вдалою склалася система захисту авторських і суміжних прав. Щодо захисту прав промислової власності, то окремі фахівці вважають, що її не можна визнати задовільною. Водночас не можна стверджувати, що держава в цій сфері бездіяльна. Однак, правові засоби захисту інтелектуальної власності на сьогоднішній день не досягають мети, не забезпечують надійного та ефективного захисту права інтелектуальної власності, а отже, потребують удосконалення.

Корнєєва Т.С., асист.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ОСНОВНОГО КАПІТАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Забезпечення збалансування та оптимізації національної економіки пов'язано з ефективним використанням та відтворенням діючого основного капіталу машинобудівних підприємств, який формує виробничий потенціал, визначає продуктивність і потребує постійного оновлення. На мікрорівні основний капітал є життєво необхідним структурним елементом виробничої діяльності підприємств реального сектора економіки, що пояснюється його роллю в процесі виготовлення конкурентоспроможної продукції. В свою чергу, на макрорівні основний капітал є самостійним сегментом ринкової економіки, робить вагомий внесок у збільшення загальних обсягів виробництва, товарообороту, сприяє економії та раціональному використанню виробничих ресурсів, забезпечує дієві стимули до інноваційної діяльності та високоефективної праці.

Проблемам раціональної структури основного капіталу, його стану використання та відтворення приділяється недостатня увага, про що свідчать показники економічної діяльності машинобудівних підприємств України. Вивченню основного капіталу з цього напрямку присвячені праці Р.З. Акбердіна, Р.А. Бившева, М.В. Горобинської, А.А. Малигіна, В.А. Мощинської, Т.М. Старицького, Т.Л. Цибулько.

Метою дослідження є розробка пропозицій, спрямованих на удосконалення механізму використання та відтворення основного капіталу машинобудівних підприємств.

Виявлення особливостей процесу використання та відтворення основного капіталу має важливе методологічне і практичне значення у роботі машинобудівних підприємств.

В умовах централізованого і планового управління економікою вже дослідженні та розроблені методи і критерії ефективності функціонування механізму використання та відтворення основного капіталу для господарювання підприємств. Але з розвитком ринкової економіки відбулися певні зміни щодо особливості використання та відтворення основного капіталу машинобудівних підприємств. Об'єктом дослідження виступає основний капітал економіки, промисловості, машинобудування, а предметом особливості процесу його відтворення та використання.

Порівнюємо стан основного капіталу економіки в цілому, промисловості та машинобудування України та Кіровоградської області. Проаналізуємо стан використання основного капіталу сучасного машинобудівного підприємства. З врахуванням того, що у статистичних даних щодо стану, відтворення та використання основного капіталу не вживається термін «основний капітал», а тільки «основні засоби» тому надалі при аналізі будемо використовувати термін Держкомстату України «основні засоби».

Основні засоби економіки України за дев'ять років (2000-2008рр.) у фактичних цінах зросли у 3,80 рази (з 828822 млн.грн. до 3150000 млн.грн.). При цьому збільшилися: введення в дію нових основних засобів з 23726 млн.грн. до 127453 млн.грн. (у 5,37 раз), інвестиції в основний капітал економіки України з 23629 млн.грн. до 233081 млн.грн. (у 9,86 раз), ступінь зносу основних засобів зріс з 43,7% до 52,6%.

Роль промисловості в економіці України є провідною, оскільки у галузі виробляється близько 40% від загально-економічного випуску товарів і послуг, зконцентровано приблизно 30% основного капіталу країни. У той же час основні засоби промисловості України зросли усього у 2,66 рази (з 285 328 млн.грн. до 760194 млн.грн.), що свідчить про відставання в цілому галузей матеріального виробництва. Уведення нових основних засобів промисловості збільшилося у 4,2 рази (з 9363 млн.грн. до 35655 млн.грн.). Відстають по темпам зростання і інвестиції в основний капітал промисловості України, які збільшилися усього у 5,61 рази (з 13651 млн.грн. до 76618 млн.грн.). У той же час динаміка зносу основних засобів промисловості за 2000-2008рр. більша, ніж в цілому по економіці України (з 48,3 % до 59,0 %).

У машинобудуванні України введення основних засобів зросло за досліджуваний період у 5,20 рази (з 651 млн.грн. до 3385 млн.грн.), що більше ніж у промисловості в цілому. Інвестиції в основний капітал машинобудування України зросли з 940 млн.грн. у 2001 році до 6189 млн.грн. у 2008 році (у 6,58 рази), що менше, ніж в економіці України. Відповідно частка машинобудування у промисловому виробництві залишається на відносно низькому рівні 10-13% (у США-29%, у Німеччині – 42%).

Як приклад розглянемо стан, використання та відтворення основних засобів машинобудівного підприємства ЗАТ НВП (Кіровоградська область), фінансово-економічний стан якого протягом п'яти років стабільним не був, про що свідчить коливання значень показників.

Основні засоби підприємства мали таку динаміку: з 2005р. по 2007 р. вартість основних засобів зростала, у 2008 році показник знизився на 7,3 %, у 2009 році вартість основних засобів збільшилася на 84% і становила 95638 тис.грн. Таке різке зростання відбулося за рахунок розширення будинків, споруд і передавальних пристроїв (на 34%) та оновлення машин і обладнання (на 88,2%) в порівнянні з попереднім роком. Ефективне

зростання основних засобів підприємства призвело до підвищення продуктивності праці, збільшення валового прибутку підприємства. Питома вага вартості машин і обладнання становила: у 2005 році - 23,0%, у 2006р. – 28,3%, у 2007р. – 27,0%, у 2008р. – 18,1% і у 2009р. - 18,4%. Зменшення питомої ваги вартості машин та обладнання пояснюється перевищенням коефіцієнта вибуття основних засобів над коефіцієнтом оновлення. Показник фондовіддача збільшився з 0,03 у 2004 р. до 2,0 у 2008 р., що є позитивним явищем використання основного капіталу. Показник фондоозброєності у 2006 році мав найбільше значення і склав 51,3 грн./прац. Таке різке збільшення у порівнянні з попереднім роком пояснюється значним зростанням у 2007 році вартості транспортних засобів підприємства.

Як показує аналіз використання капітальних інвестицій у період 2004-2008рр., на ЗАТ НВП відбувається розширене відтворення основного капіталу, а саме направлення інвестицій у придбання машин та обладнання (без здійснення будівництва), що є позитивним явищем. Для подальшого розвитку та відтворення основного капіталу даному підприємству необхідно спрямовувати інвестиції і в нематеріальні активи, бо за період 2004-2008рр. така політика підприємством не проводилася. Але, не зважаючи на такі процеси, ЗАТ НВП намагається вкладувати кошти також на інновації та інформатизацію, а саме на технологічні інновації, де діяльність підприємства, пов'язана з розробкою та упровадженням як технологічно нових, так і значно технологічно вдосконалених продуктів (продуктові інновації) і процесів (процесові інновації).

1. У результаті проведеного дослідження сучасного стану використання основного капіталу економіки, промисловості та машинобудування України і Кіровоградської області виявлено, що національна і регіональна промисловість, машинобудування залишаються технологічно відсталими через низькі темпи оновлення основного капіталу, малу продуктивність капіталу і праці, недостатній обсяг інвестицій на відтворення основного капіталу, що супроводжується низькою конкурентоспроможністю промислової (машинобудівної) продукції.

2. На машинобудівних підприємствах, а саме ЗАТ НВП не проводить чіткий розподіл основних засобів на активні та пасивні, що є помітним недоліком у проведенні методики розрахунків стану, відтворення та використання основних засобів підприємства, оскільки проведений аналіз є досить важливою та необхідною умовою отримання об'єктивних результатів дослідження, що впливатимуть на висновки і розробку дієвих рекомендацій на перспективу. До активної частини основних засобів слід відносити: машини та обладнання; транспортні засоби; інструменти, прилади, інвентар, а до пасивної частини основних засобів пропонується відносити: земельні ділянки; будинки, споруди та передавальні пристрої; тимчасові (нетитульні) споруди; бібліотечні фонди; інші основні засоби; інші необоротні матеріальні активи.

3. В результаті проведеного аналізу рекомендується машинобудівним підприємствам впровадити методику розрахунків стану, відтворення та використання основного капіталу не тільки у цілому по всім основним засобам, а також і за активною їх частиною. Це стосується таких основних показників, як: коефіцієнт оновлення, коефіцієнт вибуття, коефіцієнт зносу, коефіцієнт приросту, коефіцієнт придатності, фондовіддача, фондомісткість, фондоозброєність, рентабельність основних засобів.

Література

1. Акбердин Р.З. Экономика обновления парка оборудования в машиностроении: - М.: Машиностроение, 1987.- 184 с.
2. Бывшев Р.А. Механизмы управления основным капиталом предприятия// Модели управления в рыночной экономике /Сб. науч.ст. под общ. ред. Ю.Г.Лысенко: Донецк: ДонНУ, 2004. –С.171-177.
3. Старицкий Т.М. До питання сутності і відтворення основного капіталу //Наукові записки ТДПУ ім. В.Гнатюка. Серія: економіка, 2005. – № 18. – С. 63-67.
4. Янчев А.В. Экономическая сущность воспроизводства основных средств // Прогресивні ресурсозберігаючі технології та їх економічне обґрунтування у підприємствах харчування. Економічні проблеми торгівлі. Зб. наук. праць Харківської державної академії технології та організації харчування. Частина 2. – Харків: ХДАТОХ, 2002. – С. 87-90.
5. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь/ за заг. ред. В.М. Гейця [та ін.] – К.: НВЦ НБУВ, 2009.- 687с.

Куценко Н. А., ст. препод.

Черкасский национальный университет, г. Черкасы, Украина

ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ УКРАИНЫ

В последнее время в украинском политикуме стали „модными” рассуждения о переходе Украины к так называемой инновационной модели развития. Для находящейся в глубочайшем системном кризисе страны это чрезвычайно актуально. Но, готовы ли подорванные до основания количественно и качественно продуктивные силы Украины и её деградировавший научный потенциал к такому скачку?

Не вызывает сомнений тот факт, что инновационная модель является объективной фазой постиндустриального общества. Поэтому её не избежать никому. Именно неизбежность такой модели и требует от нас глубоких научных исследований её предпосылок, ключевых принципов и механизмов реализации.

Известны ряд фундаментальных монографий видных зарубежных учёных (Й. Шумпетера, С. Глазьева, Р. Нельсона, С. Уинтера), посвящённых инновационной экономике. В меньшей степени проблемы инновационного процесса исследованы украинскими специалистами (Ю. Бажал, В. Геец, В. Семиноженко). В значительной степени это связано, видимо, с нынешним перманентно кризисным общественно-экономическим

состоянием Украины, когда на повестке дня стоят вопросы выживания экономики.

Общий лейтмотив, пронизывающий работы названных учёных, состоит в том, что инновационная модель, принятая к внедрению, должна быть специфической для каждого конкретного состояния экономики страны и её общества [1]. Кроме того, нужно анализировать также и закономерные последствия её осуществления. Так Шумпетер Й. обосновал свой прогноз того, что „эволюция капиталистической фазы экономики, основанной на свободной конкуренции будет дрейфовать к политическому узакониванию некоторой формы социализма” [3]. Готово ли украинское общество именно к такому результату от внедрения инновационной модели, которая в сконцентрированном виде эволюционирует в социализм? Осознаём ли мы, что инновационная модель – это не только новые технологии, материалы, виды энергии и т. п., но и новые общественно-политические отношения социалистического типа?

Российский академик Глазьев С. В работе [1] и известные американские экономисты Ричард Р. Нельсон и Сидней Дж. Уинтер в [2] показали, что существует путь эволюции технологических и экономических изменений через внедрение инноваций.

В связи с таким утверждением нам необходимо дать обоснование возможности и условий революционного перехода, прыжка от сформированного в Украине дикого кланово-монополистического капитализма сразу к инновационному социализму. Это стало бы важнейшей составляющей частью национальной инновационной модели. Несомненно, что одним из этих условий будут такие политические изменения, которые способны обеспечить полную прозрачность инновационной революции.

Способность теории обосновывать и объяснять политэкономическую составляющую технико-технологических и всех других необходимых изменений следует рассматривать как её адекватность. Если государственная политика и её инновационная составляющая основывались бы на такой теоретической базе, то инновационная модель украинской экономики тоже могла бы быть адекватной. Увы, ни того, ни другого в Украине сегодня нет, из чего правомерен вывод о том, что „переход к инновационной модели развития Украины” – это всего лишь политический лозунг. Мы ещё не забыли „українську весну”, „український прорив”, „покращення життя вже сьогодні” (т. е. уже вчера)... Но ведь любые попытки сделать какие-то практические шаги по их реализации в условиях отсутствия необходимых предпосылок и ресурсов неизбежно приведут лишь к дальнейшему ухудшению экономической ситуации. Поэтому нужно рассматривать и решать на данном историческом этапе другую задачу: добиться изменений в системе общественных ценностей некоторой критической массы украинских граждан в их восприятии перспективы для страны.

Практическая же инновационная модель без конкретной инновационной политики государства, своей конкретной формы, типа и направленности, обоснования необходимых и достаточных ресурсов, критериев целесообразности и оптимальности работать не может. Вернее, она будет одинаковой для Украины, Намибии, Ботсваны, Сомали и Туниса, в окружении которых наша страна находится в глобальном рейтинге качества жизни.

Отсутствие научного исследования типа и формы модели нашего инновационного будущего неизбежно востребует на пути практических действий применения известных методов „проб и ошибок”, „постоянного интуитивного поиска”, „экспертных оценок” и т. п., что лишь породит новые проблемы и кризисы.

Понятно, что формирование модели любого процесса всегда сопряжено с упрощениями, которые могут привести к глобальным ошибкам и последствиям.

Но, как считает Хитч Ч. „... упражнения по построению модели и поисках оптимума в этой модели служат полезным эвристическим методом в поисках... хорошей политики”. Никакая модель не может быть оптимальной „вообще”. Чьи, какие ценности и интересы она будет в себе нести? Как именно и в каком сочетании? В каких временных рамках? Кому достанутся её позитивные результаты? Сразу отметёт контраргумент оппонентов: украинский национальный интерес, украинскому народу и безотлагательно. Считаем, что национальный интерес – это не усреднение некоторого множества частных интересов. Например, наши постоянные провалы по всем направлениям экономики, финансов, науки, техники, образования, культуры, медицины оценивались некоторыми доминирующими группами общества и отражающими их интересы медиа как „успехи в строительстве и возрождении”, а общая тенденция к деградации и сейчас упорно называется развитием Украины, хотя физический объем ВВП 1990 г. теперь планируется восстановить лишь к 2020 г.

Отсюда следует ещё одна задача, имеющая прямое отношение к обоснованию модели: кроме научного обоснования той или иной модели необходимо сформировать ещё и прозрачные демократические механизмы принятия общественных решений по отношению к ней, в первую очередь – к её целевой функции. Убедительно воспринятый обществом выбор по тем или иным критериям типа и формы модели может существенно формализовать дальнейшие действия специалистов и политиков по усовершенствованию модели на её соответствие именно выбранному критерию (многокритериальная оптимизация возможна, но чрезвычайно сложнее). Т. е., задача моделирования может перейти в некую достаточную детерминированную плоскость, а задача внедрения – в поиск и применение действенных механизмов осуществления и привлечения источников необходимых ресурсов.

Отсутствие же достаточно глубоких и всесторонних обоснований модели, её целевой функции, критерия, механизмов и процедур выбора приведёт к ещё большему вреду от внедрения, чем самоустранение власти от этого объективного процесса. Поскольку власть заявила о постановке вопроса об инновационной модели развития Украины на повестку дня, то необходимо начинать с аналитического этапа в этом мегапроекте.

Ещё Кейнс Д. М. утверждал, что „на попытки людей анализировать... мощное влияние оказывают

теоретические позиции, с которых проблемы рассматриваются”. Такие позиции нам ещё предстоит выработать.

В данной статье затронуты лишь некоторые проблемы, имеющие непосредственное отношение к формированию будущей модели инновационного развития Украины.

Литература

1. Глазьев С. Теория долгосрочного технико-экономического развития. – М.: ВлаДар, 1993
2. Нельсон Р., Уинтер С. Эволюционная теория экономических изменений. – М.: Дело, 2002
3. Шумпетер Й. Капитализм, социализм и демократия. – М., 1995

Лавриненко Л.М., к.е.н.

ДУ «Институт економіки та прогнозування НАН України», м. Київ, Україна

КРЕАТИВНЕ МИСЛЕННЯ ТА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК СУСПІЛЬСТВА

Сучасна економіка й суспільство в розвинених країнах все більшою мірою стають креативними (творчими), головними продуктами яких є нові ідеї та інновації в різних сферах людської діяльності. Розвинені зарубіжні країни переходять в стадію інноваційного розвитку, коли інноваційні процеси пронизують всі сфери суспільства: економіку, соціальну сферу, політику, освіту, науку, техніку, виробництво, бізнес та ін.

Інтелектуальна власність приходить на зміну таким ресурсам, як земля, робоча сила, капітал, як найбільш цінний економічний ресурс. В даний час на стадії креативного розвитку перебувають США, Японія, Ю.Корея. Прагнуть перейти до цієї стадії країни ЄС та Китаю.

Креативний в перекладі з англійського означає творчий. Згідно словнику Вебстера «креативність – це здатність створювати нові значущі форми». У ширшому сенсі креативність – це процес виявлення прихованих можливостей та творчого використання їх потенціалу в певній області» [1].

Креативність в суспільстві залежить від історичної ситуації. Якщо в давнину креативність проявлялася в мистецтві, то, починаючи з другої половини 17 ст. й до першої половини XIX ст., вона проявлялася в науці та мистецтві. З другої половини XIX ст. - в науці й техніці, а з середини XX ст. – вона проявляється насамперед в техніці й економіці.

Вперше термін креативної економіки був введений в обіг журналом Business Week у 2000 році [2]. У 2001 р. Джон Хокінс у своєму творі «Креативна економіка» спробував простежити її вплив у світовому масштабі [3]. В якості визначення креативної економіки Д. Хокінс виділив п'ятнадцять креативних індустрій, які виробляють інтелектуальну власність у вигляді авторських прав, патентів, торгових марок й оригінальних розробок.

На інноваційній стадії розвитку інформація та знання стають предметами й засобами праці для креативного мислення, продуктом якого є нові ідеї, що мають великий соціально-економічний ефект.

Джерелами креативності є творчі люди та організації. Основою креативності є креативне мислення. Важливими особливостями творчої (креативної) роботи є те, що ця робота вимагає також внутрішньої мотивації людини, знань та досвіду й носить в сучасних умовах багато в чому командний характер. В даний час виділяють наступні основні умови для творчого вирішення завдання: знання, досвід, праця, уміння творчо мислити та особиста мотивація [4].

Креативність мислення вимагає упевненості в собі, активності та лідерства, здатності йти на ризик. Креативність залежить від таких якостей як: винахідливість, уміння знаходити рішення на базі нового мислення, здатність поглянути на проблему з різних, та особливо – нових сторін, інтерес до експериментування, здібність до безперервного навчання, здатність постійно вигадувати нові ідеї.

Креативні люди завжди прагнуть переглянути існуючі процедури та стереотипи, оперують сценаріями майбутнього, розглядають різні винаходи та їх наслідки. По суті творча, креативна діяльність руйнує існуючі стереотипи [5].

Креативність спирається на інтелект, винахідливість й самонавчання. Т.М.Амайстайл виділяє три необхідні елементи для креативності [6]:

- 1) компетенцію: знання, навички, досвід;
- 2) творче мислення: гнучкість, винахідливість та наполегливість при пошуку рішення, використання методів креативного мислення;

3) мотивацію: внутрішню – особиста зацікавленість у вирішенні проблеми, прагнення до самореалізації та застосування своїх знань, та зовнішню - матеріальні заохочення та просування по роботі. При цьому для креативності найважливішу роль відіграє внутрішня мотивація.

В інноваційній економіці розробку нових продуктів треба розглядати не як окремі проекти, а як безперервні процеси. Завдання полягає не у визначенні кінцевого образу продукту, а в тому, щоб одночасно формувати та задовольняти потреби споживачів.

Як відзначає Р. Флоріда, необхідною умовою креативності суспільства є забезпечення соціальних умов для її розвитку, зокрема художньої та культурної творчості, побудови та розвитку цивільного суспільства та ін. [1]. Як показує досвід розвитку людської цивілізації, найбільш сприятливі умови для креативного мислення створюються за наявності в товаристві трьох основних елементів – гуманізму, лібералізму та демократії.

В даний час креативність в розвинених країнах стає постійною практикою та основним джерелом конкурентної переваги. Практично в будь-якій області виробництва перемагає зрештою той, хто володіє творчим потенціалом. Креативність має наступні основні форми:

- наукову (відкриття);
- технічну (винаходи);
- економічну (підприємництво);
- художню (мистецтво);
- соціальну (відносини з людьми);
- політичну (державне управління).

У розвитку креативного суспільства головну роль відіграють нові ідеї та інновації. Без креативного суспільства не може бути креативної економіки. У креативному суспільстві найбільшою мірою розкривається творчий потенціал людей. Найважливішою характеристикою інноваційно-креативної економіки є наявність індустрії інновацій, під якою розуміється сфера розробки, виробництва та реалізації конкурентоспроможних інновацій в масовому масштабі. Індустрія інновацій повинна охоплювати всі галузі економіки та соціальну сферу. Цілями індустрії інновацій є модернізація та розвиток усіх галузей економіки та сфер життя суспільства, підвищення рівня та якості життя громадян, зростання ефективності, наукоємності та якості праці та виробництва у всіх галузях економіки, забезпечення конкурентоспроможності країни на світових ринках.

Таким чином, відмінна особливість креативної економіки від традиційного економічного подання полягає в тому, що головний інструмент у ній – це знання, ресурс – інформація, а продукт – інновація. Тим самим, концепція креативної економіки об'єднує воедино розрізнені поняття «інформаційної економіки», «економіки знань» та «інноваційної економіки».

Література

1. Ричард Флорида, Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – М., «Классика-XXI», 2007 г., С. 60-61.
2. «The Creative Economy». Business Week (Special double issue: The 21st century corporation), august 28, 2000. P.1-5.
3. Howkins J. The Creative Economy. NY.: The penguin press, 2001. – 288 p.
4. Дантон Э. Инновации: как определять тенденции и извлекать выгоду. М., 2006.
5. Креативное мышление в бизнесе. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.
6. Т.М. Амайстайл. Как убить творческую инициативу // Креативное мышление в бизнесе. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.

Левченко О.М., д.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ТРАНСФЕР ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИХ ЗНАНЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПОТРЕБ ІННОВАЦІЙНО АКТИВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

За умов становлення інноваційної моделі розвитку економіки, для якої характерним є зменшення періоду ефективного використання та актуальності набутих у процесі навчання знань та навичок, особливе місце має займати питання інформаційного забезпечення процесу підготовки кадрів. Саме тому основою сучасного інноваційного навчального процесу та розвитку, зокрема, вищої освіти має стати формування механізму перманентного трансферу нових знань у навчальний процес у сферу вищої освіти.

У зв'язку з цим, як підкреслює Л. Антошкіна, світові тенденції розвитку освіти зумовлені необхідністю реалізації на практиці інноваційних тенденцій, що мають місце практично в усіх видах економічної діяльності, а головним чинником приросту суспільного багатства є збільшення накопиченого обсягу знань [1].

За сучасних умов існує необхідність формування інноваційного механізму не лише трансферу технологій, що властиво для технократичної парадигми розвитку економіки, а трансферу знань загалом.

Так, традиційно під поняттям „трансфер технологій” розуміють передачу науково-технічних знань і досвіду для надання науково-технічних послуг, використання технологічних процесів, випуску продукції як на бездогвірній основі, так і на умовах, визначених договором, укладеним між сторонами [2]. При цьому передача технологій вважається актом, що відбувся, тільки тоді, коли одержувач почав активно використовувати отриману технологію для виробничих цілей. До моменту її ефективного використання відбулась тільки передача інформації [3]. Проте в умовах інтенсивного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, сфери інтелектуальної праці, постає актуальність формування механізмів передачі не лише технологій та відповідних знань з метою конкретної матеріалізації та подальшої комерціалізації, а трансферу нових технологічних знань, які будуть сприяти формуванню цілого кластеру інноваційної продукції та послуг.

Ось чому, саме „трансфер знань” є за цих умов більш ємним поняттям, яке включає як безпосередньо цілеспрямовану передачу технологій, так і нових знань [6].

Особливістю сучасного трактування трансферу знань в умовах поширення гуманістичної парадигми є те, що необхідно виокремлювати як традиційний трансфер технологічних знань із сфер науки та вищої освіти у виробництво, так і, навпаки, перенесення нових наукових та прикладних (практичних) знань у сферу вищої освіти, або трансфер освітньо-професійних знань. Окрім матеріалізації наукових (фундаментальних та прикладних), інженерних, організаційно-економічних тощо знань у нових інтелектуальних продуктах, поступово відбувається також їх трансформація в освітньо-професійні знання.

Таким чином, в умовах формування інноваційної моделі економіки якість освітніх послуг, окрім стану матеріально-технічного забезпечення та якісного рівня професорсько-викладацького складу, значною мірою буде визначатися саме якістю їхнього інформаційного наповнення та швидкістю процесу трансферу освітньо-професійних знань (тобто терміном передачі сучасних наукових та інженерних знань до сфери вищої освіти).

На превеликий жаль, за роки незалежності України процеси дезінтеграції вищої освіти, науки та виробництва лише поглибилися. Проте, сучасний ВНЗ не може бути відірваний від середовища створення, обробки, зберігання, передачі та реалізації нових знань. Як свідчить світовий досвід, саме університети з їх вагомим науковим та інноваційним потенціалом у провідних країнах стають невід'ємною частиною та генератором розвитку як регіональних, так і національних інноваційних систем [4].

Ось чому у Великобританії та інших розвинених країнах зараз все більше обирається курс на комерціалізацію сфери наукової та науково-дослідної діяльності. У зв'язку з цим у розвинених країнах створюються не лише державні, а й приватні фонди для фінансування перспективних досліджень, які сприяють розвитку підприємництва у галузі високих технологій.

У США професори університетів, завдяки цілеспрямованій державній політиці останніх років у галузі інновацій, вже не лише зайняті у консультативній та дослідній діяльності на замовлення органів влади чи підприємств, а самі все більше створюють власні дослідні та консалтингові фірми, досить часто при університетах, і включаються безпосередньо у процес створення інтелектуальних продуктів та їх реалізацію на ринку інформаційних послуг або високих технологій. При цьому існує тенденція до все активнішого залучення професорами до такої діяльності студентів та аспірантів [5].

У світовій практиці досить часто саме університети беруть на себе ініціювання наукових досліджень і створення інноваційних організаційних структур. Зокрема, у структурі Единбурзького університету існує технологічно-трансферний центр, який створений спільно з мерією названого міста. До складу останнього входять підрозділи, які займаються питаннями трансферу результатів наукових досліджень зацікавленим підприємствам, маркетинговими дослідженнями, питаннями інтелектуальної власності, та інкубатор інноваційних компаній, в якому відбувається кінцева верифікація наукових проєктів, ініційованих викладачами університету, пошук партнерів у галузях промисловості з метою комерційної реалізації проєктів тощо [7].

У зв'язку з цим вагомим роль у формуванні інноваційної інфраструктури в Україні як на національному, так і регіональному рівнях мають відігравати університети. Вони мають бути ініціаторами створення регіональних центрів науково-технічної інформації; з комерціалізації результатів наукових досліджень, які мають взяти на себе роль центрів з трансферу технологій; створення механізмів трансферу науково-технічної інформації до складу навчальних продуктів, тобто трансферу освітньо-професійних знань.

Саме створення ефективної моделі трансферу освітньо-професійних знань у підсумку має стати тим інструментом, завдяки якому можна буде забезпечувати високу якість підготовки кадрів з вищою освітою саме для потреб інноваційно активних підприємств. Даний процес не може бути чимось відокремленим від інноваційних процесів розвитку вищої освіти та національної економіки загалом, а має стати їх гармонійною складовою. Підвищення якісного рівня підготовки студентів на інноваційних засадах, залучення їх до науково-дослідних та інноваційних проєктів дозволить, як свідчить світовий досвід, у майбутньому сприяти підвищенню якості їх підготовки та поширенню можливостей університетів щодо здійснення інноваційної діяльності.

В цілому впровадження моделі трансферу освітньо-професійних знань в процес інноваційного розвитку вищої освіти сприятиме підвищенню якості підготовки фахівців шляхом інтенсифікації процесу створення наукових та інженерних знань і їх трансформації в сучасні освітні послуги, що, у свою чергу, дозволить для потреб підприємств готувати висококваліфікованих фахівців, орієнтованих на інноваційну працю.

Література

1. Антошкіна Л.І. Економіка вищої освіти: тенденції та перспективи реформування / Л.І. Антошкіна. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – С. 68.
2. Евдокимова В. Лицензирование и передача технологии: общие аспекты и степень государственного регулирования / В. Евдокимова // Материалы Московского форума по интеллектуальной собственности. – М., 13-19 октября 2000 г.
3. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / [За ред. д-ра екон. наук, проф. Л.І. Федулової]. – К.: „Основа”, 2005. – С. 415.
4. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії / О.М. Левченко. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – С. 116.
5. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. / О.М. Левченко. Монографія – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
6. Klaus North. The anatomy of European knowledge regions: a comparative analysis [Електронний ресурс]: / Klaus North // Forth world conference on intellectual capital for communities. – Paris, May 2008 // Режим доступу: <http://www.web.worldbank.org>.
7. The University of Edinburgh Postgraduate Prospectus 2000. – Communication and Public Affairs, 1999. – P. 6.

Луговська А.В., ст. викл.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ – ЗАПОРУКА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ПІДПРИЄМСТВ

Розвиток промисловості України в умовах економічної кризи вимагає ретельного аналізу тих заходів, що сприяють зростанню обсягів виробництва підприємств, поліпшення їх технічного оснащення та потенціалу, створення нових робочих місць. Одним із заходів реформування промислових підприємств є інвестиційна діяльність. Аналіз цієї діяльності вимагає дослідження як загальних основ і механізмів здійснення інвестування, так і інвестиційного потенціалу підприємств в умовах економічної кризи.

В Україні питанням змісту, чинників формування та особливостей розвитку інноваційної системи останнім

часом присвячується велика кількість досліджень. Зокрема С. Покропивним наводиться аналіз сучасного інноваційного потенціалу та системи управління інноваціями на різних рівнях [3].

С. В. Лапін [2, с. 173] розглядає інноваційний потенціал як спроможність створювати нововведення власними силами або придбавати їх збоку, а також: ефективність впровадження інновацій в практику господарської діяльності.

Можливість залучення інвестицій підприємствами визначається спрямованістю інвестиційної політики держави. Сучасний стан інвестиційної політики в Україні характеризується наступним:

- неефективністю роботи традиційних ринкових джерел інвестиційної діяльності внаслідок деформованої інфраструктури фінансового ринку;
- обмеженістю обсягів та інструментів фондового ринку;
- зростанням фінансових та комерційних ризиків при здійсненні інвестицій у реальний сектор економіки;
- вкладанням коштів у інвестиційні проекти з незначним терміном повернення інвестицій, тих що забезпечують короткострокову прибутковість;
- відсутністю державної регуляторної політики інвестиційної діяльності (високий ступінь корупційності, відсутність прозорості та стабільної законодавчої влади, стимулювання державою інноваційного спрямування інвестицій, державних фінансових та юридичних гарантій);
- здійсненням інвестицій за рахунок власних джерел фінансування.

Саме невирішеність цих проблем стала причиною пошуку підприємствами самостійних шляхів щодо забезпечення потреб здійснення відтворювальних процесів на них.

За нестабільності зовнішнього середовища, невизначених умов господарювання, підприємства повинні розробляти інвестиційну програму, яка містила б інформацію про зміст заходів і окремих проектів, що плануються до впровадження, терміни їх виконання, виконавців, фінансові витрати.

На жаль в умовах сьогодення сформувати і реалізувати такі програми в змозі лише великі фінансово-промислові групи, консорціуми, міждержавні альянси. Адже формування інвестиційної програми вимагає об'єднання науково-технічних організацій, промислових підприємств, фінансових установ, адміністрації регіонів та держави. Відомо, що більшість науково-дослідних та проектних установ із-за відсутності фінансування знаходяться на межі банкрутства, фінансові установи не надають довгострокові кредити, а по поточних кредитах зашмарні процентні ставки не дозволяють підприємствам залучати їх навіть на виробничі потреби. Державні інвестиційні програми здебільшого носять декларативний характер, оскільки майже постійний дефіцит бюджетних коштів закриває шлях для їх впровадження.

Найпоширеніший варіант інвестицій в діяльність підприємства – використання власних коштів: прибутку, амортизаційного фонду. Але в сучасних умовах використання цих джерел інвестиційної діяльності також обмежується. Адже, існуючий рівень рентабельності виробництва продукції не дозволяє підприємствам здійснювати ефективну політику відтворення основних засобів, а рівень прибутковості, частіше за все, дає можливість лише підтримувати основні засоби у працездатному стані за допомогою проведення ремонтних робіт. Така ситуація не може не відбитись на технологічному рівні виробничих процесів і, відповідно, на конкурентоспроможності продукції більшості підприємств промисловості.

Саме з цих причин, необхідним є наукове обґрунтування напрямів інвестицій, які б забезпечували найвищий соціальний та економічний ефект. Оцінка ефективності інвестиційних проектів є одним з найбільш важливих етапів у процесі керування інвестиціями; від того, наскільки якісно виконана така оцінка, залежить правильність ухвалення остаточного рішення про прийнятність конкретного інвестиційного проекту для підприємницької фірми.

Для наукового обґрунтування ефективності впровадження інвестиційного проекту, крім загальноприйнятих показників, пропонується обчислювати такі техніко-економічні показники:

- приріст обсягу виробленої продукції.

$$\Delta V_{\text{ен}}^{\text{мон}} = \frac{L_{\text{ен}} B_{\Pi}^1}{M_{\text{ен}}} \times 100$$

де $L_{\text{ен}}$ - чисельність вивільнених працівників за рахунок нововведень, чол.;

B_{Π}^1 — продуктивність праці у розрахунковому році, тис. грн./чол.;

$V_{\text{ен}}^{\text{мон}}$ — обсяг виробленої продукції, тис. грн.

- приріст продуктивності праці

$$\Delta B_n^{\text{мон}} = I_{B_n}^1 - \left[\frac{V_{\text{ен}}}{(L^1 + L_{\text{ен}}) / B_n^0} \right] \times 100$$

де $L_{B_n}^1$ - загальне зростання продуктивності праці у розрахунковому році, %;

L^1 — фактична чисельність персоналу, чол.;

B_n^0 — продуктивність праці у базовому році, тис. грн./чол.

- приріст фондоозброєності праці

$$\Delta f^{\text{мон}} = I_f^1 - \frac{\Phi_{\text{осн}}}{L^1 + L_{\text{ен}}} \times f^0 \times 100$$

де L_f^1 - темп зростання фондоозброєності праці у розрахунковому році, %;

$\Phi_{осн}$ - вартість основних виробничих фондів, тис. грн.;

F^0 - фондоозброєність праці у базовому році, тис. грн./чол.

- приріст фондовіддачі

$$\Delta F^{мон} = I_F - \frac{V_{ен}(100 - \Delta V_{ен}^{мон})}{\Phi_{осн} \times F^0} \times 100$$

де L_F - темп зміни фондовіддачі за розрахунковий рік, %;

F^0 — фондовіддача у базовому році, грн.

- приріст рентабельності виробництва

$$\Delta R^{мон} = R^1 - \frac{P^1(100 - \Delta V_{ен}^{мон})}{\Phi_{вир}} \times 100$$

де R^1 - рівень рентабельності виробництва у розрахунковому році, %;

$\Phi_{вир}$ — загальна вартість виробничих фондів, тис. грн..

Значення даних показників дадуть змогу керівництву прийняти ефективні управлінські рішення, щодо впровадження на підприємстві інвестиційних проектів з ціллю покращання техніко-економічних показників діяльності та підвищення конкурентноздатності виготовленої продукції.

Отже, основою ефективності економіки є розвиток виробництва, який не можливий без постійного вливання в сферу господарювання капіталу. На сучасному етапі становлення України надзвичайно важливою є активізація процесу інвестування як на державному, так і на корпоративному рівні.

Проведений аналіз стану вітчизняної інноваційної діяльності свідчить про обмеженість та малодоступність механізмів реалізації інноваційного розвитку.

Література

1. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів // Харів П.С. – Тернопіль: Економічна думка. – 2003.
2. Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятия: Монография. – Суми: «Университетская книга». – 2002.
3. Покропивный С. Инновационный менеджмент в рыночной системе хозяйствования // Экономика Украины. – 2005. – № 2. – С. 34–38.
4. Оцінка інноваційного потенціалу підприємства. А. В. Гриньов // Проблеми науки. – 2003. – № 12. – С. 12–17.

Петрова І.Л., д.е.н., проф.

Університет економіки та права «Крок», м. Київ, Україна

КАДРОВА СКЛАДОВА СТРАТЕГІЙ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

За ступенем інноваційної активності виокремлюються стратегії підприємств „імітаторів”, „захисників”, „аналітиків”, „інноваторів” та проспекторів. Кожна з них вимагає специфічної кадрової стратегії.

Підприємства „імітатори” не створюють принципово нової продукції, а намагаються імітувати ті зразки, які вже існують на ринку. Відповідною персонал-стратегією є стратегія „дешевої робочої сили”, що дозволяє виробляти товари-копії у масовому порядку.

Підприємства „захисники”, на відміну від попередніх, знайшли свою власну нішу на ринку і всіма зусиллями захищають свої товари або розробки. Їх основним завданням є збереження досягнутої частки на ринку й при сприятливих обставинах - розширення частки ринку й вихід на нові територіальні ринки. Даним компаніям необхідна мінімізація витрат при підтримці прийнятої якості продукції, що потребує злагодженого і професійного колективу, великого досвіду роботи. Стратегії управління людськими ресурсами в організаціях - „захисниках” враховують їхнє прагнення стабільності, централізації управління та контролю і реалізуються за допомогою закритої кадрової політики. Значна увага приділяється внутрішньому найму, вирощуванню кадрів власними силами. Співробітники, не сумісні із принципами розвитку організації, відсіваються. Кадрове зростання, як правило, відбувається всередині однієї функції. Використовується інтенсивна й періодична підготовка й перепідготовка персоналу. Система оцінки діяльності співробітників ґрунтується не стільки на кількісних результатах, скільки на індикаторах бажаної поведінки, відсутності порушень дисципліни, мінімізації помилок (браку). Від цих показників залежить і винагорода персоналу. Небажаними за такої стратегії є плинність кадрів.

Контрастно протилежними є стратегії організацій - „інноваторів”, спрямовані на гнучкість, динамізм, відчуття нового, вміння створювати й доводити до споживача нову продукцію. Метою компанії є швидкий вихід на новостворювані ринки з якісним продуктом, а засобами її реалізації - швидка реакція на зміни у сегментах ринку, пошук найбільш привабливих сегментів ринку. Перевага надається добре підготовленим працівникам готовим відразу виконувати високо кваліфіковану роботу. Стратегії управління людськими ресурсами в організаціях - інноваторах реалізуються за допомогою відкритої кадрової політики. В процесі найму основний акцент робиться на досвідчених працівниках з високим рівнем компетенцій. Оскільки асортимент продукції постійно оновлюється, необхідний постійний приплив фахівців з достатнім досвідом у відповідних галузях, тому плинність кадрів свідомо підтримується на рівні 20-25% у рік. Програми перепідготовки й просування існують тільки для менеджерів і високо кваліфікованих фахівців. Поширеною формою розвитку є самопідготовка. Система винагороди здійснюється за результатами діяльності.

Організації - „аналітики”, як правило, аналізують найкращий досвід інших компаній та адаптують його до

власних потреб та завдань. Таку стратегію провадять великі диверсифіковані компанії, які інтегрують у собі різномірні підрозділи, що мають свої специфічні цілі розвитку. Адекватним механізмом інтеграції за таких обставин є система керування за цілями (MBO - management by objectives). Стратегії управління людськими ресурсами в організаціях –аналітиках реалізуються за допомогою кадрової політики, різної для різних структурних підрозділів. Значну роль відіграє ситуативне управління, аналіз конкретної ситуації ведення бізнесу. Якщо відкривається новий, для себе, тип бізнесу, перевага надається відкритій кадровій політиці. Для структурних підрозділів, орієнтованих на захист своїх ринкових позицій, властиве використання елементів закритої кадрової політики. Загальними перевагами кадрових стратегій компаній аналітиків є гнучкість, поміркованість та надійність. Персонал відрізняється високими аналітичними здібностями, умінням працювати з інформацією, достатньою кваліфікацією. Оцінка діяльності та її винагорода здійснюється за цілями.

Абсолютно неповторною є стратегія компанії проспектора. Дана фірма пропонує на ринок принципово нову продукцію або послугу, що фактично створює ринок або цілу галузь. Прикладів таких компаній у світовій практиці небагато (McDonalds, Microsoft, 3M). Їх конкурентну перевагу утворюють унікальні компетенції працівників, які виражаються у виведенні на ринок піонерних технологій, нових брендів, ще невідомих товарів та послуг. Яскравими прикладами компаній-новаторів є провідні лідери бізнесу у комп'ютерної індустрії, сфері нанотехнологій, аерокосмічної техніки. Персонал цих організацій складається з високо компетентних творчих співробітників, внутрішньо мотивованих до новаторського пошуку, а стратегія управління людьми будується на сильній інноваційній культурі. Основною передумовою успішної діяльності таких компаній виступає організація чіткої взаємодії між функціональними підрозділами, висока згуртованість персоналу й наявність єдиного корпоративного духу. Це забезпечується стратегією та політикою управління персоналом компанії- проспектора, спрямованою на створення кадрового ядра, вирощування талантів. Найм із зовнішнього ринку використовується рідко й для унікальних фахівців (перекуповують у конкурентів). Оптимальний рівень плинності кадрів для таких компаній становить 10-15% у рік, при цьому робиться упор на закріплення особливо цінних співробітників. Цінність співробітника визначається не тільки професійною компетенцією, але й прихильністю корпоративному духу. Для оцінки прихильності використовуються різні методи, наприклад "Оцінка 360 градусів", за якої співробітник оцінюється по всіх рівнях (керівниками, колегами, підлеглими). Невід'ємною частиною кадрової політики є програми перепідготовки співробітників, які охоплюють всіх співробітників, у тому числі й вищу ланку. Процес оцінювання персоналу компаній-проспекторів здійснюється за цілями. В системі мотивації працівників провідну роль відіграють нематеріальні стимули.

Вони створюють не тільки безпрецедентні технології, але і власне зовнішнє середовище, яке умовно можна назвати «блакитним океаном».

Сучасні конкурентні та інноваційні підприємницькі стратегії, розглянуті в контексті тісної взаємодії їх внутрішнього та зовнішнього середовища, можна трактувати як стратегії «червоного та блакитного океанів». «Червоні океани» характеризуються жорсткою конкурентною боротьбою, товарні ринки, на яких вони діють, перенасичені, межі цих ринків чітко окреслені та єдині для усіх учасників. Продукти компаній-конкурентів мають подібні властивості, і різниця між ними з часом зникає. Поширеним є копіювання та тиражування технологій, що в перспективі приводить компанію до загибелі. У зв'язку з високою конкуренцією та великими витратами на її ведення, прибутки цих компаній незначні та нестійкі. Найбільш потрібним персоналом є співробітники маркетингових відділів, насамперед реклами, продажів. Тактичні цілі та завдання завжди поступаються місцем стратегічним, гонитва за прибутком закриває обрії завтрашнього дня.

Діаметрально протилежною є стратегія «блакитного океану», яка по суті відбиває новий напрямок менеджменту. У цьому випадку компанія створює свій сегмент ринку, об'єднуючи різні групи споживачів, які мають спільні незадоволені потреби у нових продуктах. При цьому основна увага приділяється якраз запитам споживачів, ключовим критеріям їх вибору та оцінки продукту.

Щоб перейти з "червоного океану" в "блакитний", необхідно відмовитися від тієї частини бізнесу, яка є неперспективною, або ж зменшити її, натомість збільшити той сегмент, який визнаний найбільш прибутковим, і, спираючись на власні таланти, створити інноваційні продукти.

Рябоволик Т.Ф., асп.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В РЕГІОНІ

На початку XXI століття за умов, коли розвинені країни світу вступили до постіндустріальної, інформаційної епохи, світ стає все більш розділений вже не ідеологічно, а передусім технологічно, і це вимагає цілком нового, інноваційного підходу до питання розвитку держави та її регіонів. Регіони, що не встигають за розвитком глобальних технологій, нездатні утримувати свої життєві стандарти навіть на існуючому рівні, не говорячи про його підвищення [1, с. 31].

Кіровоградська область відноситься до депресивних регіонів України, в якому першочергово необхідно застосовувати інноваційні підходи щодо його розвитку.

Загальновизнано, що в сучасних умовах господарювання інновації – це необхідний і об'єктивний чинник конкурентоспроможного розвитку кожного підприємства. В постійній жорсткій конкурентній боротьбі за

споживача та ринки збуту підприємства повинні впроваджувати інноваційні процеси: удосконалювати та розробляти нові вироби, прогресивні технології; систему управління та реалізації, що виводить їх на новий рівень розвитку, приводить суспільство до прогресу.

До останнього часу вважалось, що активізація інноваційного розвитку промислових підприємств регіону у більшості залежить від пріоритетного напрямку державної політики. Україна стала на інноваційний шлях розвитку економіки. На користь цього свідчить велика кількість заходів, прийнятих на державному рівні, зокрема, прийняття Законів України здатних забезпечити ефективне використання вітчизняного науково-технічного потенціалу, підвищення рівня інноваційності та конкурентоспроможності національної економіки.

Але, як показав аналіз інноваційної діяльності промислових підприємств регіону, зазначені заходи не стали повною мірою стимулом до активізації інноваційної діяльності промислових підприємств. Головними причинами цього є: брак коштів як у господарюючих суб'єктів, недосконалість системи менеджменту інновацій усередині підприємств та відсутність інноваційних кадрів на підприємствах, які б забезпечили інноваційно-прогресивний шлях розвитку регіону. А це в свою чергу говорить про існування проблем у наданні якісної професійної освіти.

Професійна освіта і підготовка кваліфікованих кадрів завжди були обумовлені рівнем економічного розвитку країни і регіону, але, у свою чергу, впливали на темп його розвитку. Більше того, важливо відзначити, що виробництво і система професійної освіти неподільні, взаємозв'язані і взаємозалежні, значить, розвиток виробництва повинен вести до розвитку системи професійної підготовки кваліфікованих кадрів для нього. Але парадокс: коли економіка регіону потребує інноваційних кадрів, система професійної освіти переживає не кращі часи. Особливе місце у вивченні даної проблеми необхідно відвести розвитку вищої освіти, оскільки саме в цьому прошарку освітніх послуг можна найкраще реалізуватися щодо інноваційних кадрів. Саме працівники з вищою освітою є потенціалом інновацій регіону, але й не забувати про коледжі, технікуми та професійно-технічні училища які забезпечують робітничими кадрами.

Оскільки Кіровоградська область є аграрним регіоном, то в першу чергу необхідно покращити стан забезпечення кадрів з вищою освітою в сільському господарстві і не забувати про його покращення і в промисловому секторі економіки бо це і є основа розвитку інноваційної діяльності нашого регіону.

За останні роки спостерігається постійне зниження рівня інноваційної активності підприємств регіону, що можна трактувати як неспроможність вітчизняного професіонального потенціалу виступати повноцінно у ролі акумулятора та матеріалізатора сучасних знань, а відповідно і носія основного людського капіталу суспільства [1, С.30].

На тлі загального зниження інноваційної діяльності області, спостерігається негативна тенденція і в кількості підприємств, що реалізували інноваційну продукцію за межі України. Їх кількість зменшилася з 10 в 2007 році до 7 підприємств в 2009 році [2].

Якщо розглядати обсяг виробленої інноваційної продукції, то її більша частина становить продукція, яка поставлена на експорт (рис. 1, 2). Але більшість районів області не мають жодного підприємства яке б займалося інноваційною діяльністю. А це говорить про їх відсталість в плані розвитку інноваційної діяльності, незабезпеченості відповідними інноваційно направленими кадрами та подальшого їх розширення і вдосконалення виробництва [3].

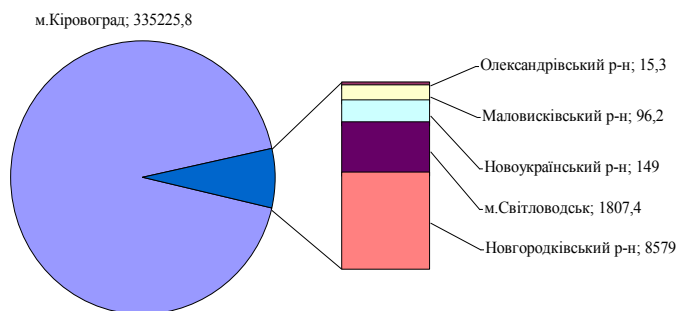


Рис. 1. Обсяг виробленої інноваційної продукції в 2009 році по Кіровоградській області (тис. грн.)

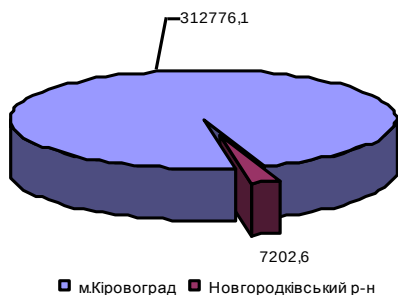


Рис. 2. Обсяг інноваційної продукції поставленої на експорт в 2009 році по Кіровоградській області (тис. грн.)

Якщо говорити про чисельність науковців, яка припадає на одну організацію, що здійснює науково-дослідну роботу, то тут показники також невтішні, оскільки мають негативну тенденцію. В 2000 році з 13 науково-дослідних

організацій на 1-ну припадало 42 працівника, а вже в 2009 році на 1-ну з 13 науково-дослідних організацій лише 29 [4]. Це свідчить про непривабливість науково-дослідної роботи. Але як показують дослідження у 2005 році кількість дослідників була найбільшою (55 осіб на 1-ну НДО), оскільки був попит на науково-дослідні розробки з боку промислових підприємств області, що в свою чергу призвело в майбутньому (2006 рік) і до найвищого показника питомої ваги реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової - 13% (рис. 3).

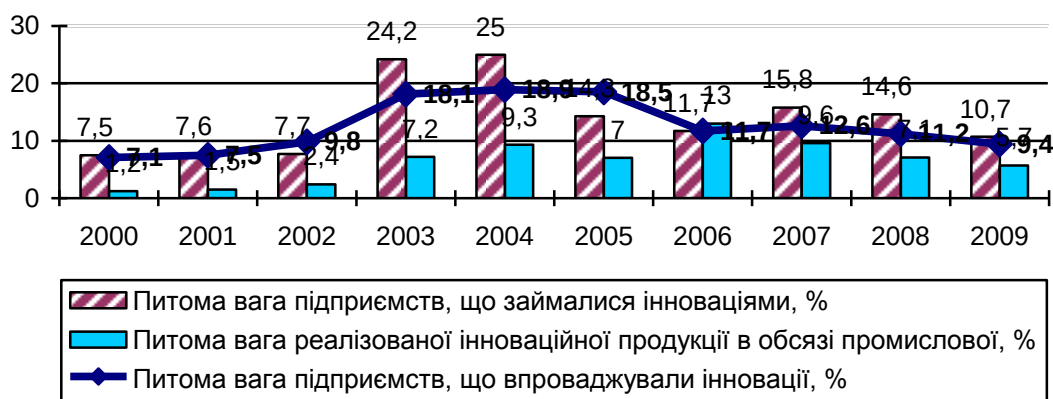


Рис. 3. Питома вага підприємств що займалися та впроваджували інновації та вага реалізованої ними інноваційної продукції в обсязі промислової в Кіровоградській обл.

Отже, щоб збільшити обсяги інноваційної зайнятості, необхідно в першу чергу, проводити політику інноваційної направленості промислових підприємств області, які є основними споживачами інноваційних ідей, які виробляють науково-дослідні організації.

Таким чином, зазначені обставини обумовлюють актуальність розгляду інноваторів, з урахуванням постійного зростання їх впливу на розвиток інноваційної діяльності та трансформацію виробничих відносин, як самостійного поняття, а також спричиняють необхідність диференційованого підходу щодо напрямів забезпечення їх відтворення, на відміну від решти працівників, які входять до складу зайнятого населення, тобто йдеться про відтворення **інноваційно направлених працівників** підприємств і організацій.

З позиції розглянутих досліджень випливає, що одним із напрямів підняття рівня інноваційності регіону є покращення рівня інноваційної направленості працівників підприємств та науково-дослідних організацій, тобто працівників зайнятих інноваціями.

Інноваційна інфраструктура в Кіровоградській області є функціонально неповною, недостатньо розвинутою. Вона не охоплює усі ланки інноваційного процесу. В інноваційному середовищі практично відсутні венчурні фонди та центри трансферу технологій. Не підтримується належним чином діяльність винахідників, раціоналізаторів, науковців, що мають завершені науково-технічні розробки. Не в повному обсязі використовуються освітній та науковий потенціал, насамперед вищих навчальних закладів, у сфері інформаційно-комунікаційних, високих наукоємних технологій, а також інформаційні ресурси системи науково-технічної та економічної інформації, зокрема бази даних технологій, науково-технічних досягнень. Не визначено механізм стимулювання створення інноваційної інфраструктури.

З вищезазначеного випливає, що забезпечити інноваційний прорив Кіровоградщини, регіону, в даний момент який знаходиться в депресивному стані можна лише комплексними заходами інноваційного спрямування. Викладені проблеми, та шляхи їх вирішення повинні носити безперервний систематичний характер. Ідея інноваційних перетворень регіону повинна втілюватися на всіх рівнях її забезпечення починаючи з освітніх закладів і закінчуючи підприємствами, за умови підтримки державних органів. За таких умов Кіровоградська область стане одним з провідних економічно-розвинених регіонів України з гідним рівнем розвитку.

Література

1. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. Монографія. – Кіровоград: КОД. 2009. – 375 с.
2. Офіційний сайт Головного управління статистики у Україні. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Наукова та інноваційна діяльність в області: статистичний збірник / Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград: 2010. – 78 с.
4. Офіційний сайт Головного управління статистики у Кіровоградській області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kirstat.kr.ua>

Саліхова О.Б., к.е.н.

ДП Державний інститут комплексних техніко-економічних досліджень Мінпромполітики України, м. Київ, Україна

ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНІ ТОВАРИ ВИРОБНИЧОГО ПРИЗНАЧЕННЯ: КОМБІНУВАННЯ ПОНЯТЬ ТА КЛАСИФІКАЦІЙ

Високотехнологічні товари виробничого призначення (ВТТВП) у поєднанні з програмним забезпеченням та висококваліфікованим персоналом впливають на зростання рентабельності не лише промислового

виробництва, а й всього бізнес-процесу, забезпечуючи підприємцям як матеріальні, так і нематеріальні вигоди: ефективне управління витратами, заощадження матеріальних ресурсів, збільшення гнучкості виробництва та продуктивності праці, зростання якості продукції, швидке реагування на вимоги ринку тощо.

Для вітчизняних виробників (в першу чергу тих, чия діяльність зосереджена на виробництві високотехнологічних товарів) одним із способів отримати вищезазначені зиски — імпортування ВТТВП, а з ними й запровадження передових промислових технологій. Проте, значна частина зазначених товарів іноземного виробництва мають українські аналоги, і тому зростання їх частки у внутрішньому споживанні призведе до витіснення вітчизняних товаровиробників, а також погіршить і без того мізерну високотехнологічну складову товарного експорту України. Подібна ситуація вимагає економічних досліджень цього процесу та створення інструментарію для забезпечення прийняття рішень на рівні керівників бізнесу та державної влади щодо закупівель за кордоном ВТТВП та доцільності проведення політики імпортозаміщення стосовно окремих товарних позицій.

В економічній літературі існує багато визначень товарів виробничого призначення (ТВП). Однак, як і будь-який інший термін, він має численні трактування, зміст яких обумовлює сфера його застосування: будь-то мікро- чи макроекономіка, бухгалтерський облік, юриспруденція тощо. Крім того, його часто ототожнюють з такими поняттями, як: *товари виробничо-технічного призначення, товари промислового призначення, капітальні товари, інвестиційні товари, засоби виробництва, капітальне обладнання*.

Щоб з'ясувати економічний зміст ТВП, нами було проаналізуємо понятійно-категоріальний апарат, поданий у вітчизняних та зарубіжних наукових роботах, нормативних документах, довідковій літературі та зроблено висновок, що у переважній більшості випадків досліджена категорія являє собою технічні засоби тривалого користування, що застосовуються у виробничому секторі, секторі послуг, а також у сфері досліджень та розробок для створення певного продукту (промислового, сервісного або науково-технічного). Беручи до уваги раніш подану інтерпретацію високотехнологічних товарів [1], автор пропонує наступне визначення:

високотехнологічні товари виробничого призначення — це капітальне обладнання та промислове транспортне устаткування, що втілюють останні науково-технічні розробки, задіяні господарюючими суб'єктами в їх господарській діяльності протягом тривалого періоду.

У Класифікації за широкими економічними категоріями (ШЕК) [3], розроблену Статистичним відділом Департаменту з економічних та соціальних питань ООН, та прийнятої в якості керівництва для застосування на рівні країн, капітальне устаткування визначено, як засоби виробництва, що є частиною приросту основних фондів. До нього відносяться: *машини*, такі як електричні генератори й обчислювальна техніка, а також *інші продукти переробної промисловості*, які, наприклад, як медичні меблі, що використовуються промисловістю, урядами й некомерційними приватними установами.

Слід зазначити, що деталі й приналежностей, необхідні для ремонту машин і устаткування, а також компоненти машинного обладнання в незібраному вигляді тощо, які використовуються в якості вихідної продукції для складальних заводів, є факторами виробничих витрат для промисловості і тому розглядаються не як капітальне обладнання, а як проміжні товари.

Для створення статистичного інструментарію дослідження ВТТВП фахівцями ДП Державний інститут комплексних техніко-економічних досліджень, вперше було гармонізовано Класифікацію за ШЕК за Міжнародною стандартною торговою класифікацією (МСТК) в частині «Капітальне обладнання» та «Транспортне обладнання, промислове» з Переліком високотехнологічних продуктів за МСТК [4, 5] та визначено 112 номенклатурних позицій УКТ ЗЕД, що являють собою сукупність високотехнологічних капітальних товарів. За даними Державної митної служби нами було створено базу щомісячних даних за 2003-2010 рр., яка є підґрунтям для оцінки динаміки та структури ВТТВП, що імпортується в Україну; визначення їх частки у внутрішньому споживанні; моделювання впливу на роботу галузей-реципієнтів, та економіку країни в цілому.

Наступним кроком має стати **визначення тих товарів, що забезпечують безперебійну роботу українських підприємств та складання відповідного переліку** [6]. Він має містити номенклатурні позиції товарів двох категорій:

- товари, що виробляються в Україні,
- товари, попит на які може бути задоволений тільки за рахунок імпорту.

За цим переліком доцільно будувати баланси та здійснювати прогностичні розрахунки динамічних зрушень його складових (імпорту, внутрішнього споживання, експорту). Відстеження змін у структурі балансу дозволить приймати своєчасні управлінські рішення щодо попередження дефіциту у сировині, матеріалах та комплектуючих, з іншого боку — сприятиме нарощуванню випуску та експортних поставок вітчизняних товарів.

Література

1. Саліхова О.Б. Понятійний апарат оцінювання високотехнологічної виробничої сфери України// Економічний простір.-2010.-№37 травень.- С.67-77.
2. Classification by broad economic categories. Defined in terms of the Standard International Trade Classification, Rev. 3 and the Harmonized Commodity Description And Coding System, third edition (2002).- New York: United Nations Publication, 2002.-82 p.
3. Hatzichronoglou T. Revision of the high-technology sector and product classification/ T. Hatzichronoglou.-Paris: OECD, 1997. — 25 p
4. «High-technology» aggregations based on SITC Rev. 4 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: < <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>.
5. Саліхова О.Б. Зовнішня торгівля високотехнологічними товарами: проблеми методології та практики статистичного обліку в Україні // Статистика України. — 2006. — N 3. — С. 10-16.
6. Саліхова О.Б., Крехівський О.В. Українським високотехнологічним виробництвам — «табелі про ранги»// Економіст.-2010.-№6 червень.-С.24-29

ОЦІНКА МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В МЕЖАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Розвиток будь-якого підприємства нероздільно пов'язаний з маркетинговими дослідженнями. В умовах ринкової конкуренції постійний маркетинговий аналіз змін зовнішнього середовища та різних боків діяльності підприємства є актуальним. У заходах по підготовці введення нового товару на ринок завданням працівників маркетингової служби стає прогноз продажів в певних часових межах при проникненні на цільові сегменти ринку, оцінка їх обсягів і насиченості, організація збуту рентабельної продукції.

Метою статті є оцінка маркетингової діяльності, що сприяє просуванню результатів інноваційної діяльності підприємств.

В останні роки наука і практика по новому формує маркетингову діяльність в межах інноваційного розвитку підприємств, зокрема, зосереджує увагу на застосуванні інструментаріїв маркетингового управління в інноваційній діяльності [1]. Проте питанню оцінки маркетингової діяльності в цьому напрямі приділяється недостатньо уваги.

Для того, щоб оцінити маркетингову діяльність необхідно розглянути її змістовно. Завданням служби маркетингу на кожній стадії життєвого циклу нового товару, враховуючи, що ситуація на ринку швидко змінюється, є максимальне пристосування до змін ринкового середовища.

Крім того, обов'язковим є проведення аналізу чинників впливу (аналіз потенціалу, конкурентів), аналізу властивостей нового товару (з точки зору споживача, наприклад, за моделями Розенберга, ідеальної крапки та «товарної системи» [2]), оцінки економічної ефективності (наприклад, АВС-аналіз про баланс між товарами з різною прибутковістю) та організації збуту нового товару (продукції) (прямий збут або із залученням посередників).

Поняття «нова продукція» включає зміни у формі, змісті або упаковці продукції, яка має значення для споживача [3]. Тому працівники маркетингової служби повинні, зважаючи на бажання споживачів, корегувати інноваційні проекти, що розробляються на підприємстві, на прийнятні напрями. Відзначимо пілотні дослідження (пробний маркетинг), що використовуються при прогнозуванні збуту нових товарів, виходу на нові ринки або використання нових каналів збуту.

При цьому, необхідно розуміння чим нова продукція відрізняється від існуючої, щоб нові наявні відмінності могли стати основою для формування переважної потреби в неї у споживача.

Тобто маркетинг підприємства складається з комплексу різних методів і підходів, що можуть дати позитивний результат.

Все це вимагає застосування системного підходу до оцінки маркетингової діяльності. В такому разі можна застосувати наступну модель [4]:

$$O = \sum_{\phi}^k a_{\phi} K_{\phi},$$

де k – кількість оціночних балів;

a_{ϕ} – показники вагомості;

K_{ϕ} – середньозважена балова оцінка:

$$K_{\phi} = \frac{\sum_{i=1}^n i_{\phi}}{n},$$

де i_{ϕ} – балова оціна певного фактора;

n – кількість опитаних (працівників підприємства, споживачів).

Зважаючи на матеріали нашого дослідження, доцільно застосовувати такий розмір показників вагомості:

- компетентність – 0,15;

- потенціал – 0,2;

- організаційні здібності – 0,15;

- стратегічне передбачення – 0,3;

- якість прийняття рішень – 0,2.

У сумі ці показники дорівнюють 1. Тоді під час проведення розрахунків оцінка працівника маркетингової служби буде коливатися в межах від 0 до 2.

Отже, при врахуванні особливостей маркетингової діяльності можна сформулювати більш об'єктивний комплексний механізм її оцінки, застосування якого дасть змогу більш достовірно визначати рівень професіоналізму працівників маркетингової служби, тим самим підвищуючи результативність їх праці.

Література

1. Капітан І.Б. Принципи і методи аналізу в управлінні інноваційною діяльністю при виведенні нових товарів на ринок // Актуальні проблеми економіки. - №7(73), 2007 – С.54-62.
2. Божук С.Г., Ковалик Л.Н. Маркетинговые исследования. – СПб.: Питер, 2003.
3. Економіка й організація інноваційної діяльності: Підручник (друге вид.) / О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан та ін.; Під ред. проф. О.І. Волкова і М.П. Денисенка. – К., 2005. – 960с.
4. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П. За наук. ред. проф. Петрової І.Л. – К.: Дорадо, 2010. – 320с.

КЛАСТЕРНІ ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ОСНОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНІВ

Інтеграція України в світове високотехнологічне конкурентне середовище може бути успішно вирішена тільки при переході економіки на інноваційний шлях розвитку. Проте, внаслідок непослідовності у проведенні та низької ефективності державної науково-технічної та інноваційної політики спостерігається тенденція щодо подальшого відставання України у технологічному розвитку від розвинутих країн світу. Зменшується кількість інноваційно активних підприємств, гальмується розвиток високотехнологічних галузей промисловості. Це призводить до зниження рівня конкурентоспроможності національної економіки.

Хід розповсюдження інновацій замість централізованого мусить стати локальним, коли самі регіони завдяки впровадженню на місцевому рівні інновацій перетворюються у центри інноваційного піднесення державної економіки. Отже, головною переважною задачею регіональної економічної політики, направленої на зростання конкурентоздатності, має бути піднесення наукової, технологічної та інноваційної потенції регіонів [1].

Однією з умов підвищення конкурентоспроможності регіональної економіки і інтенсифікації механізмів приватно-державного партнерства є розвиток кластерних формувань [2, с. 6]. У переважній більшості це неформальні об'єднання великих лідируючих підприємств з малими та середніми, які створюють нові технології, взаємодіють один з одним у рамках єдиного технологічного ланцюжка і здійснюють спільну діяльність у процесі виробництва та постачання певного виду продуктів і послуг. Вони є могутнім стимулюючим чинником економічного та інноваційного розвитку, об'єднують найбільш ефективні і взаємозв'язані підприємства різних розмірів, які забезпечують конкурентні позиції на галузевому, регіональному, національному та світовому ринках. Кластерний підхід повинен активно застосовуватися для формування загальнодержавної промислової політики при розробці програм регіонального розвитку та стимулювання інноваційної діяльності на основі тісної взаємодії великого, середнього та малого бізнесу, а також служити основою для конструктивної взаємодії приватного сектора, держави, торгових асоціацій, дослідницьких і освітніх установ в інноваційному процесі.

Роль великого бізнесу в процесі утворення кластерів полягає в залученні малих і середніх підприємств для налагодження виробництва на основі тісної кооперації і субконтрактаційних зв'язків при активній діловій і інформаційній взаємодії. Це сприяє розвитку всіх учасників кластера і забезпечує їм конкурентні переваги в порівнянні з іншими відособленими підприємствами, що не мають таких міцних взаємозв'язків.

Нові відносини усередині кластера стимулюють інноваційну діяльність, сприяють розвитку прогресивних технологій і вдосконаленню всіх етапів спільної економічної діяльності. Відбувається вільний обмін інформацією і швидке розповсюдження нововведень по каналах постачальників або споживачів, що мають контакти з численними конкурентами.

Взаємозв'язки усередині кластера ведуть до розробки нових шляхів в отриманні конкурентних переваг і породжують абсолютно нові можливості. Підприємства у складі кластера в процесі розвитку взаємодії і зближення інтересів поступово долають роз'єднаність, інертність і замкнутість на внутрішніх проблемах, що благотворно впливає на зростання їх технічного рівня та конкурентоспроможності.

Будучи точками економічного зростання, кластери стають об'єктом великих капіталовкладень, на яких зосереджена пильна увага уряду і місцевих адміністрацій. Виробнича структура кластера завжди ефективніша галузевої. Це обумовлено наявністю в кластері інноваційного ядра, стимулюючого зростання виробництва нового виду продуктів і послуг. При групуванні підприємств у кластери виникає можливість оптимізації виробничо-технологічних процесів і мінімізації позавиробничих витрат на різних підприємствах. Підприємства кластера завдяки тісній взаємодії стають носіями однієї й тієї ж комерційної ідеї, що забезпечує переважаюче положення на внутрішніх і зовнішніх ринках.

Інноваційний кластер є найбільш ефективною формою досягнення високого рівня конкурентоспроможності. Такі кластери дозволяють використовувати переваги найефективніших способів координації економічної системи, що дає можливість швидко та ефективно здійснювати трансферт нових знань, наукових відкриттів і винаходів, перетворюючи їх в інновації, затребувані ринком.

Об'єднання в інноваційний кластер, на основі вертикальної інтеграції, формує не спонтанну концентрацію різноманітних технологічних новацій, а строго орієнтовану систему розповсюдження нових знань, технологій і інновацій. При цьому формування мережі стійких зв'язків між всіма учасниками кластера є найважливішою умовою ефективної трансформації винаходів у інновації, а інновацій у конкурентні переваги. Кластери інноваційної діяльності створюють новий продукт або послугу зусиллями декількох підприємств або дослідницьких інститутів, що дозволяє прискорити їх розповсюдження по мережі ділових взаємозв'язків.

Тенденції до утворення інноваційних кластерів найчастіше мають спільну наукову або виробничу основу, причому успішнішому розвитку таких кластерів сприяє широка, диференційована наукова база без чіткої спеціалізації. Інноваційна структура кластера сприяє зниженню сукупних витрат на дослідження і розробку нововведень з подальшою їх комерціалізацією за рахунок високої ефективності виробничо-технологічної структури кластера. Це дозволяє учасникам кластера стабільно здійснювати інноваційну діяльність протягом тривалого часу.

До визначального атрибуту таких кластерів можна віднести те, що до їх складу входять малі підприємства.

Вони мають гнучку внутрішню структуру, що дає можливість створювати так звані пункти інноваційного зростання в регіоні та його окремих адміністративно-територіальних одиницях. Ефективність функціонування кластера можна охарактеризувати показниками результатів, які він дає для гарантій збереження робочих місць, а результативність функціонування підприємств у кластері може бути оцінена кількістю створених робочих місць.

Таким чином, на основі вище викладеного, можна зробити такі висновки:

- зусилля із стимулювання інноваційної діяльності повинні бути сконцентровані на усуненні основних причин незацікавленості держави і бізнесу в довгострокових інноваційних проектах на основі створення дієвої національної та регіональної інфраструктури підтримки інноваційної діяльності, що є однією з найважливіших умов для подальшого науково-технічного і економічного розвитку країни;
- необхідний системний державний підхід у всіх процесах, що стосуються прискореної модернізації економіки на основі всебічного стимулювання інноваційної діяльності у всіх галузях народного господарства;
- важливим чинником у розвитку кластерів є державна політика, спрямована на розширення зв'язків між дослідницькими інститутами і промисловим сектором шляхом спрощення адміністративного регулювання національних і регіональних інноваційних програм;
- впровадження інноваційних механізмів взаємодії великого і малого підприємництва в регіонах дасть змогу активізувати процеси кластеризації економіки регіонів, формування мережених систем, нових територіально-виробничих форм господарювання, забезпечити розвиток інноваційної інфраструктури, визначити оптимальні управлінські моделі інноваційного розвитку з урахуванням системи місцевих факторів впливу.

Література

1. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика [за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. І. Федулової]. – К.: «Основа», 2005. – 552 с.
2. Концепція кластерної політики в Україні / В. Г. Федоренко, А. М. Тугай, А. Ф. Гойко [та ін.] // Економіка та держава. – 2008. – №11 (71). – С. 5–15.

Черкасова І.В., асп.

Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса, Україна

ЗАВДАННЯ ВІДТВОРЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ

Успіх у досягненні задачі економічного розвитку підприємства в основному визначається правильно обраною стратегією формування його потенціалу, урахуванням змін, що відповідають вимогам «нової економіки», економіки знань та контролем за рівнем використання потенціалу. Саме нововведення, ріст інноваційної складової потенціалу підприємства необхідно враховувати під час розробки стратегії підприємства та оцінці результативності її впровадження, що обумовлює актуальність теми дослідження.

Проблеми ефективності інноваційної діяльності в Україні досліджуються науковцями найчастіше в розрізі розбудови системи державного стимулювання інноваційної активності промислових підприємств, розвитку науково-технічного потенціалу країни та підвищення якості системи освіти. Основні наукові здобутки в цій сфері викладено в роботах В.М. Гейця, Ю.М. Бажала, Л.І. Федулової, Я.А. Жаліло, А.П. Гречан, І.А. Шумило та ін. Проте, на наш погляд, недостатньо уваги приділяють питанням формування потенціалу інноваційного розвитку окремих підприємств.

Мета роботи - визначити особливості та завдання відтворення потенціалу промислового підприємства на інноваційній основі.

Потенціал інноваційного розвитку підприємства значною мірою визначається техніко-технологічними характеристиками виробничого устаткування, його здатністю до переналадження, перепланування операцій тощо. Виробничо-технологічна складова є невід'ємною частиною техніко-організаційного рівня підприємства, який характеризує стан техніки, технології, організації, управління й НДДКР.

Сьогодні ступінь зносу основних засобів в промисловості нижче 60%, а частка технологій, що були придбані за межами країни складає 40%. Проте формування нового рівня економіки країни передбачає наявність власних інноваційних розробок, які забезпечать як потрібний технологічний рівень виробництва, так й необхідний рівень економічної безпеки країни.

Найбільш розвинуті країни світу постійно підвищують рівень фінансування розробок та досліджень, формуючи ядро нового технологічного укладу. Інноваційна діяльність підприємств стала головним чинником реалізації стратегії випереджальної модернізації економіки розвинених країн. Для цих країн характерним є те, що 70-80% промислових підприємств впроваджують інновації. В Україні за період 1995-2009р.р. питома вага підприємств, що впроваджували інновації скоротилася більш ніж в двічі (з 22,9% до 10,7%) за умовою, що порогове значення цього показника – 25%[1].

На протязі 2008-2009р.р. спостерігалось зниження інноваційної активності: індекс інвестицій в основний капітал до попереднього року склав відповідно 97,4% та 58,5%. За період 2002-2009 р.р. знизилася частка інвестицій у нематеріальні активи у загальній сумі капітальних інвестицій з 9,1% до 3,1%. Це свідчить про зниження рівня інвестиційної привабливості проектів, пов'язаних зі значним рівнем новизни та пояснює високий рівень залежності промисловості від імпорту високотехнологічної продукції. Так в машинобудуванні

це 96,2% від обсягу виробництва. Саме тому питання відтворення потенціалу підприємства на інноваційній основі є нагальною потребою значної кількості промислових підприємств.

Рівень виробничо-технологічної складової потенціалу інноваційного розвитку підприємства реалізується через його спроможність впроваджувати нововведення. Принциповою є необхідність враховувати стан та техніко-організаційний рівень виробничого середовища, з одного боку, та ринкову реакцію на нововведення, з іншого. Тому технологічні нововведення, на наш погляд, слід поділяти на пріоритетні, важливі для економічної безпеки підприємства та його подальшого розвитку, та комерційні, які необхідні підприємству для забезпечення сталої ринкової позиції. Таке урахування особливостей нових технологічних рішень ставить нові вимоги до вибору шляхів відтворення виробничо-технологічної складової потенціалу підприємства на інноваційній основі. Цей вибір напряду пов'язаний з рішенням наступних задач:

- забезпечення своєчасності появи нововведення, створення необхідних заділів НДДКР;
- визначення долі власних розробок та таких, що розроблені іншими;
- визначення раціонального співвідношення між пріоритетними та комерційними нововведеннями, між інноваціями різних видів (продуктовими та процесними, радикальними та адаптивними);
- протистояння ризикам функціонального та технологічного заміщення.

Але рішення визначених задач неможливо без урахування впливу на їх реалізацію таких трьох складових потенціалу інноваційного розвитку як інтелектуальна, інформаційна та кадрова, які, на наш погляд, формують окремий блок, так званий внутрішній базис потенціалу інноваційного розвитку. Одне з головних практичних завдань відтворення потенціалу підприємства на інноваційній основі - це приділяти особливу увагу формуванню цього базису та підтриманню його на рівні, достатньому для можливості проведення інноваційної діяльності на безперервній основі.

Для ефективного управління відтворенням складових потенціалу підприємства доцільно, на наш погляд, організувати групу, що включає фахівців в сфері економічних, інженерно-технічних, управлінських та маркетингових питань, яка б здійснювала інноваційний моніторинг у промисловому виробництві.

Література

1. Економіка України за 1991-2009 роки /за заг. ред. акад. НАН України В.М.Гейця[та ін.]; НАН України; Ін-т екон. та прогнозув.- К.: Держкомстат України, 2010. - 112с.

Шкінь О.М., здобувач

Чернігівський державний інститут економіки і управління, м. Чернігів, Україна

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ІНФРАСТРУКТУРИ КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА В УКРАЇНІ

Ситуація у фінансово-економічній та технічній сферах житлово-комунального господарства України характеризується зростанням дебіторської заборгованості, рівня зносу основних фондів, обсягів витрат тепла і води тощо. "Найгостріші проблеми в галузі пов'язані з пов'язані з: невідповідністю відносин у сфері житлово-комунального господарства змінам в економіці держави і неінтегрованістю галузі в систему ринкової економіки; недосконалістю системи державного регулювання ринку житлово-комунальних послуг; штучною монополізацією діяльності у сфері будівництва, реконструкції і утримання житла; нерозвиненістю сучасних форм ефективного управління житлом і підприємствами житлово-комунального господарства, відсутністю єдиної технічної політики розвитку житлової та комунальної інфраструктури" [1, с. 93]. Все вищевикладене обумовлює необхідність дослідження і пошуку нових шляхів знаходження можливих резервів зниження витрат і поліпшення якості послуг, що надаються у сфері житлово-комунального господарства, тобто підвищення його соціально-економічної ефективності, що в ринкових умовах неможливо без активного залучення інноваційних факторів.

Проблемами дослідження шляхів реформування житлово-комунального господарства займалися і займаються відомі вітчизняні та закордонні учені: Альшевських А.Г., Безлюдов А.І., Блохнін А., Буркинський Б.В., Бутенко А.І., Гелбрейт Дж., Додатко Т., Костецкий Н., Полежаєв Л.К., Райков А., Ромейко В.С., Румянцева Є.Є., Ряховська А.Н., Тагі-Заде Ф.Г., Шалабай Л. Однак багато питань на сучасному етапі залишаються невизначеними.

Недостатнє вивчення цих питань та їх важливість для забезпечення ефективного розвитку економіки обумовлюють актуальність теми дослідження та визначають його мету, яка полягає в теоретичному обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо підвищення соціально-економічної ефективності інфраструктури комунального господарства на засадах впровадження інноваційних методів його реформування.

Термін «інфраструктура» описує комплекс технічних засобів, необхідних для надання основних послуг місту. Інфраструктура включає системи водопостачання і водовідведення, очисні споруди, системи енерго-, тепло- і газопостачання, автошляхи, системи зв'язку і громадський транспорт. Витрати на технічне обслуговування та прагнення до підвищення якості комунальних послуг, що надаються населенню, вимагають серйозних інвестицій, нових підходів у самоорганізації населення та вищого рівня організаційного менеджменту з боку влади.

Так, протягом останніх років невпинно погіршується технічний стан мереж водопостачання та водовідведення. Зростає частка старих і аварійних водоводів (від 30,4% у 2005 р. до 32,3% у 2007 р.). У зв'язку

з негативними тенденціями технічного стану водогінних мереж підвищився рівень втрат та необлікованих витрат води, що в середньому в Україні становить 38,5 %. Як незадовільний характеризується стан систем теплопостачання, що спричиняє значні втрати палива, істотне забруднення навколишнього середовища і загалом зниження надійності та якості послуг теплопостачання. Спостерігається технічне відставання систем зв'язку, які характеризуються недостатньою пропускнуою спроможністю та надійністю зв'язку, низькою якістю та незначним обсягом послуг. Рівень інформатизації українських підприємств порівняно з розвиненими країнами Заходу становить 2-2,5 % [2]. Вирішити проблеми комунальної інфраструктури можливо лише шляхом розширення інноваційного процесу та комерціалізації новітніх розробок у цій сфері.

Можливим рішенням цієї проблеми є формування ефективного механізму державної підтримки інноваційного підприємництва загалом та у сфері житлово-комунального господарства зокрема. Узагальнення досвіду країн, які є ключовими інноваторами, свідчить про те, що їхнє соціально-економічне зростання здійснюється саме через активізацію інноваційної діяльності підприємств усіх форм власності як основного критерію розвитку суспільства.

Напрями підвищення ефективності взаємодії учасників інноваційного процесу через призму інноваційної політики держави забезпечується комплексом організаційних, технічних, соціальних, правових та інших заходів щодо визначення оптимальних шляхів розвитку суспільства, обґрунтування пріоритетних галузей і виробництва для фінансової підтримки, економічного регулювання інноваційних процесів та ресурсного їх забезпечення [3, с. 69].

Багаторазове скорочення наукових розробок протягом останнього десятиліття в Україні призвело до глибокої кризи в інноваційній діяльності. Аналіз факторів впливу на результативність інноваційного процесу в Україні дозволив встановити тенденцію до зменшення інтенсивності реалізації регіонального науково-технічного потенціалу, зокрема значне скорочення кількості організацій, що виконують наукові роботи, та посилення регіональної диспропорційності їх розміщення.

Таким чином, пріоритетним напрямом підвищення ефективності управління інноваційним розвитком комунальної інфраструктури в Україні, як і загалом її економіки, є активізація інноваційного процесу на основі розвитку інноваційного підприємництва. Найважливішими завданнями його регулювання є: формування й забезпечення реалізації цільових інноваційних програм та інноваційно-інвестиційних проектів; створення сприятливих умов для активізації інноваційної діяльності всіх суб'єктів інноваційного підприємництва; впровадження сучасної інфраструктури інноваційної діяльності; створення внутрішнього платоспроможного попиту на інноваційну продукцію; оптимізація фінансових потоків у науковій сфері.; здійснення моніторингу інноваційної діяльності суб'єктів господарювання.

Література

1. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця [та ін.]. – К. : НВЦ НБУВ, 2009, – 687 с.
2. Про розбудову і модернізацію інфраструктурних систем економіки і життєдіяльності: засідання Ради національної безпеки і оборони України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rainbow.gov.ua>.
3. Павленко І.А. Напрями вдосконалення економічного механізму регулювання інноваційного підприємництва // "Вчені записки": Збірник наукових праць Київського національного економічного університету імені В.Гетьмана. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 69-78.

Шумська Г. М., здобувач
Харківський національний економічний університет, м. Харків, Україна

ПРОБЛЕМИ ЕНЕРГОЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ В ЕКОНОМІЦІ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ

Умовою енергетичної безпеки сталого розвитку України та її регіонів є вирішення проблеми енергозабезпечення економіки, яка обумовлена структурною незбалансованістю між виробництвом і споживанням енергоносіїв. Дані структурні диспропорції є сьогодні основною причиною вимушеного імпорту окремих типів енергоносіїв, при наявності значного природного енергетичного потенціалу країни, який спроможний повністю забезпечити її потреби в енергії. Найбільше ці диспропорції відчуються на регіональному рівні, зокрема у Харківському регіоні, на території якого є поклади майже всіх основних горючих корисних копалин, що мають промислове значення. Стійка тенденція незбалансованості між виробництвом і споживанням енергоносіїв у Харківському регіоні вимагає від керівництва підприємств-виробників паливно-енергетичних ресурсів (ПЕР) особливого підходу щодо проблем енергозабезпечення та енергозбереження. Цим обґрунтовується актуальність вивчення проблем енергозабезпечення та енергозбереження в економіці Харківського регіону.

Теоретичні і практичні аспекти економічного споживання ПЕР у регіонах України відображені у роботах провідних українських учених і практиків [1-2]. Разом з тим недостатньо уваги приділено проблемам енергозабезпечення регіонів України, які пов'язані зі значною вичерпністю її ПЕР і світовими тенденціями збільшення їх ціни.

Метою роботи є обґрунтування проблем енергозабезпечення та енергозбереження в економіці Харківського регіону та визначення напрямів їх вирішення.

Харківський регіон – це регіон, на території якого знаходяться комплексні поклади горючих корисних

копалин, спроможних забезпечити виробництво всієї номенклатури первинних енергоносіїв, що відповідає регіональним потребам. Структурна незбалансованість регіонального виробництва ПЕР обумовлена територіальною нерівномірністю зосередження у Харківському регіоні родовищ горючих корисних копалин. Аналіз структури виробництва базових типів енергоносіїв дозволив виявити у Харківському регіоні невідповідність цієї структури світовим тенденціям. Так, найбільшу питому вагу у структурі виробництва регіону займає природний газ (95,1%), а найменшу (4,9%) – сира нафта. Вугілля, споживання якого в регіоні має тенденцію до зростання (у 2010 р. було спожито 3261 тис. т кам'яного вугілля, що на 32,3% більше рівня 2009 р.), зовсім не представлено у структурі виробництва. Тоді як у світі найбільшу питому вагу у структурі виробництва займає сира нафта (близько 46%), природний газ займає середню позицію (25%), а найменшу (близько 29%) – вугілля [3].

Дослідження економіки Харківського регіону дозволило виявити сильні і слабкі сторони його енергозабезпечення. Так, більшість родовищ нафти і природного газу (46 родовищ, у яких залишкові балансові запаси газу складають 315 млн м³, видобувної нафти – 6,26 млн т, а видобувного газового конденсату – 10,752 млн т) освоєні й розробляються значний час, що поряд з розвиненістю видобувної і транспортної інфраструктур визначає їх поступове виснаження. Існують певні проблеми і при розробці родовищ кам'яного вугілля, яких у Харківському регіоні 6 родовищ: спостерігаються ускладнені несприятливі гірничо-геологічні умови. Крім того, значні промислові поклади цих ПЕР у регіоні не розробляються, незважаючи на значну потребу у цьому типі енергоносія.

Однією з основних енергетичних проблем в Україні та її регіонах є надмірне споживання ПЕР щодо масштабів суспільного виробництва, а це виступає загрозою енергетичній безпеці країни. Питома енергоємність української економіки багаторазово перевищує середній світовий рівень і має тенденцію до подальшого зростання. Так, енергоємність валового внутрішнього продукту (ВВП) України (в перерахунку на міжнародну систему обчислення) становить 0,98 кг нафтового еквівалента на 1 дол. США, тоді як у середньому в світі цей показник дорівнює 0,31, в Євросоюзі – 0,27, а в таких країнах, як Японія, Франція, Німеччина, – від 0,2 до 0,25. Показник енергоємності ВВП України у 3-5 разів гірший, порівняно з розвинутими країнами світу [2; 4]. Це обґрунтовує доцільність у Харківському регіоні поряд із традиційними джерелами енергії активно використовувати й нетрадиційні, причому особливу увагу приділяти сонячній енергії, енергії біомаси тощо.

Однак на сучасному етапі розвитку Харківського регіону спостерігається повільне впровадження інноваційних технологій у діяльність підприємств-виробників ПЕР. Це пов'язано, по-перше, з відсутністю дієвих механізмів і нормативно-правових положень щодо стимулювання підприємств ощадливо використовувати ПЕР, по-друге, з досить високою часткою у регіоні монопольних компаній в енергоємних секторах економіки, що лобіюють збереження існуючих рівнів енерговикористання, по-третє, з відсутністю чіткого визначення джерел і напрямів фінансування енергозбереження.

Отже, для вирішення проблеми енергозабезпечення і енергозбереження в економіці Харківського регіону вважається доцільним активно використовувати нетрадиційні джерела енергії (наприклад, сонячну енергію та енергію біомаси у діяльності підприємств, біодизельне паливо тощо). Для реалізації можливостей енергозбереження необхідно створити дієвий економічний механізм стимулювання інвестування, розробки та впровадження енергозберігаючих заходів. Це можливе тільки за умови взаємопов'язаних дій з боку місцевих органів влади і представників бізнес-асоціацій.

Література

1. Макогон Ю.В., Куденко Г.Е., Кадермеева Д.С., Кошеленко В.В., Миронишина Е.В. Некоторые аспекты реализации политики энергосбережения в Украине : монография. – Донецк : Изд. «ОАО «Донецкоблэнерго», 2006. – С. 185-192.
2. Бондаренко В.Д., Симоненко О.В. Сучасний стан паливно-енергетичного комплексу та енергетичної безпеки України // <http://www.niisp.gov.ua>.
3. Проект Стратегії сталого розвитку Харківської області до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // www-rada.univer.kharkov.ua.
4. Стратегія енергозбереження в Україні : аналітично-довідкові матеріали в 2-х томах: Загальні засади енергозбереження / за ред. В.А. Жовтянського, М.М. Кулика, Б.С. Стогнія. – Т. 1. – К. : Академперіодика, 2006. – 510 с.

СУЧАСНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Бунчук Н.А., асп.
Южный филиал Национального университета биоресурсов и природопользования Украины
«Крымский агротехнологический университет», АР Крым, Украина

ОРГАНИЗАЦИЯ МНОГОУРОВНЕВОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЗАТРАТАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Процесс управления затратами является одной из составляющих системы управления предприятием в целом. Как любая сложная самоорганизованная система, управление предприятием предполагает решение задач различных уровней. Эти же свойства характерны и для всех составляющих управления предприятием, в том числе и для системы управления затратами, следствием чего является ее многоуровневый характер. Для каждого уровня системы управления затратами характерны особые методические подходы и применяемые инструменты, что обуславливает различные результаты ее функционирования на этих уровнях.

Особенности формирования и функционирования системы управления затратами предприятия в своих работах изучали такие ученые-экономисты, как Дайле А., Данилошкин Н.Г., Друри К., Каплан Р., Купер Р. Однако в них рассмотрен лишь опыт построения системы управления затратами предприятий стран с развитой рыночной экономикой, в то время как на отечественных предприятиях его применить, практически, невозможно; также слабо изученными остаются проблемы формирования системы управления затратами в процессе реализации конкурентной стратегии предприятия.

Целью исследования является систематизация методов и подходов для всех уровней системы управления затратами предприятий.

Основной целью управления затратами является, очевидно, выбор подходов и методов снижения или сдерживания роста затрат. Такой выбор подходов и методов связан в первую очередь с целями, которые ставит перед собой руководство предприятия, а также с рядом факторов, ограничивающих выбор. Как в отношении управления предприятием в целом, так и в отношении управления затратами, в частности, необходимо говорить о нескольких его уровнях, которые определяются целями управления (табл. 1):

- оперативное управление затратами;
- тактическое управление затратами;
- стратегическое управление затратами.

Таблица 1

Характеристика уровней управления затратами предприятия

Характеристики уровней управления	Уровень управления затратами		
	Оперативный	Тактический	Стратегический
Сфера анализа затрат	Управленческий учет и контроль	Финансовый менеджмент	Стратегический менеджмент
Цели и задачи управления	Контроль величины затрат на основании оперативной информации о них в целях недопущения необоснованного их роста	Снижение переменных затрат в целях увеличения прибыли предприятия	Оптимизация постоянных затрат предприятия в целях создания конкурентных преимуществ продукции предприятия на рынке
Критерий оценки управления	Планируемая величина затрат	Планируемое снижение затрат	Конкурентоспособная величина затрат
Инструменты и методы управления	Анализ отклонений затрат, нормирование затрат	Бюджетирование, выявление резервов снижения затрат, ABC-анализ	Функционально-стоимостной анализ, анализ и планирование затрат по стадиям жизненного цикла товара, SWOT-анализ

Отметим, что эти уровни не могут быть определены конкретными временными рамками вне связи с конкретным предприятием, поскольку различной будет, прежде всего, продолжительность операционного цикла. В то же время, определенный в связи с продолжительностью операционного цикла, уровень управления затратами формирует систему подходов, методов и инструментов, направленных на достижение определенного результата, соответствующего уровню управления.

Так в краткосрочном периоде ограничены возможности влияния на величину затрат, особенно их постоянной составляющей. Поэтому методы и инструменты, используемые предприятием в оперативном и тактическом управлении, направлены, главным образом, на анализ состава и структуры затрат, контроль их изменений и разработку направлений снижения затрат за счет факторов, действующих в пределах области релевантности. Обоснованные таким образом управленческие решения представляют собой реакцию управляющей системы на влияние внешних и внутренних факторов.

Управленческие решения оперативного и тактического уровня направлены на снижение негативного влияния изменяющихся условий, возникающих в процессе реализации стратегических решений. В долгосрочном периоде процесс управления затратами предприятия ориентирован на сохранение и повышение его конкурентных преимуществ и в большей мере связан с принятием решений относительно постоянной части затрат.

Процесс управления затратами предприятия представляет собой многоуровневую систему. Уровни управления затратами определяются применительно к конкретному предприятию, поскольку связаны с продолжительностью операционного цикла. Каждый уровень управления затратами характеризуется необходимостью достижения определенных результатов с помощью специфических инструментов и методов управления.

Литература

1. Друри К. Управленческий учет для бизнес-решений / К. Друри. – Москва: «Юнити-Дана», 2003. – 656 с.
2. Калинина Е.А. Систематизация методов и подходов для трех уровней управления затратами / Е.А. Калинина. [Электронный ресурс] Режим доступа к статье: http://www.rusnauka.com/14.NTP_2007/Economics/21784.doc.htm
3. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Е.А. Ананькина, С.В. Данилочкин, Н.Г. Данилочкина и др.; Под ред. Н.Г. Данилочкиной. – М: ЮНИТИ, 2002. – 279 с.

Вдовиченко Л.В., ст. викл.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

УПРАВЛІННЯ РИНКОВОЮ ВАРТІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Дієвим інструментом підвищення ефективності управління підприємством і забезпечення прозорості результатів їх господарської діяльності вважається концепція управління ринковою вартістю, яка сформувалась наприкінці ХХ століття. Її основоположником є американський вчений І. Фішер, який запропонував розглядати завдання корпоративного управління з позиції інвесторів. Він довів, що інвесторів цікавить можливість максимізації ринкової цінності акцій.

Отже, з погляду інвесторів управління має забезпечувати зростання ринкової цінності підприємства, оскільки це дає змогу отримати значимий, порівняно з іншими формами, дохід від вкладеного капіталу.

Аналіз публікацій показав, що для визначення зростання ринкової вартості підприємства використовується значна кількість чинників. На думку українських науковців на формування росту ринкової вартості підприємства значний вплив мають чинники зовнішнього середовища (макроекономічні), а також моделі управління приростом вартості підприємства.

Для забезпечення гнучкості моделей управління вартістю підприємства необхідно відібрати такі чинники які б дали змогу менеджерам уявити взаємозв'язок кінцевих результатів і можливих рішень, що відповідають стратегічним цілям підприємства. Тому нами були виділені, в залежності від методів розрахунку ринкової вартості, найбільш вагомі фактори впливу на величину ринкової вартості підприємств для тих методів, які можуть бути використані у практиці діючого підприємства (витратний метод – для цілей підготовки до продажу, доходний – для поточного управління і порівняльний – для виведення підприємства на фондовий ринок).

Для управління ринковою вартістю підприємства найбільш прийнятною є модель управління, побудована на основі доходного методу. Така модель дає змогу оцінити, скільки буде коштувати підприємства, враховуючи його ефективність та виплати за позиками, що цікавить як власника підприємства так і інвестора.

На відміну від інших моделей, які побудовані на розрахунку прибутку, вона враховує вартість активів які не введені в дію, і які можуть бути привабливими для майбутніх власників. Значним недоліком доходної моделі управління є унеможливлення росту вартості підприємства яке є збитковим протягом тривалого періоду.

Підхід, на основі економічного прибутку, є більш універсальним, тому що дозволяє враховувати і вартість яка була створена в результаті інноваційно-інвестиційного проекту.

Враховуючи підходи до оцінки розрахункової вартості підприємства були виокремлені такі спільні чинники: обсяг реалізації продукції, ціна одиниці продукції, вартість позикового капіталу, умовно-змінні та умовно-постійні витрати на одиницю продукції, величина позаоборотних активів, довгострокові зобов'язання, величина поточних (оборотних) активів та його зобов'язань, ставка дисконтування та вартість не функціонуючих активів та рівень інтелектуального капіталу.

Серед чинників зростання ринкової вартості підприємства важлива роль належить інвестиціям. За мінливого зовнішнього середовища необхідно визначити перспективні напрями діяльності підприємства, які можуть забезпечити максимізацію доходів у довгостроковому періоді, правильно спрогнозувати грошові потоки, враховуючи можливі ризики, що завжди супроводжують реалізацію управлінського рішення.

Інвестиції у інноваційний проект, реалізація якого може значно поліпшити показники підприємства на ринку, завдяки випуску конкурентоспроможної продукції у обсягах, що гарантують рентабельне виробництво, є одним з основних напрямів стратегічного управління розвитком ринкової вартості підприємства.

Для прийняття рішення про розширення, вдосконалення, чи переорієнтацію виробництва необхідно вибрати найбільш відповідні умови господарювання, що можливо завдяки добре налагодженій системі стратегічного маркетингу. Менеджмент підприємства, залучаючи інструменти стратегічного маркетингу, отримує

інформацію для прийняття рішень, щодо розвитку підприємства, виходячи з прогнозів ринкової ситуації і внутрішніх можливостей диверсифікації виробництва.

Одним із основних чинників зростання ринкової вартості підприємства є його інтелектуальний капітал, ступінь використання якого залежить від ефективності застосування мотиваційних систем. Для заохочення персоналу до цілеспрямованої діяльності необхідно використовувати відповідні стимулюючі заходи.

Постійним джерелом зростання ринкової вартості підприємства є підвищення ефективності його діяльності, оскільки завдяки випуску конкурентної продукції забезпечує лояльність споживачів, формує позитивний імідж підприємства, підвищує його цінність, а отже створює нематеріальну складову ринкової цінності. Саме сукупність таких чинників, які є сферою діяльності кожного конкретного підрозділу і складають основу моделі поточного управління розвитком вартості підприємства.

Література

1. Заревчацька Т. Деякі особливості оцінки вартості малого підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. - №4 – Т. 1.-С. 172-176.
2. Мендрул О.Г. Управління вартістю підприємства. Монографія. – К.: КНЕУ, 2002. – 272 с.
3. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Наукове видання / Г.В.Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
4. Чумаченко М.Г., Панкова В.А. Управління вартістю компанії на основі ціннісного підходу // Фінанси України. – 2004. - № 2. – С. 66-79.

Гаврилова Н.В., к.е.н.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

МЕТОДИ ПОПЕРЕДЖУВАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИМИ РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Інвестування в усіх його формах супроводжується багаточисельними ризиками, ступінь впливу яких на успішну реалізацію інвестиційних рішень суттєво зростає в умовах ринкової економіки. Посилення цього впливу пов'язане з високою мінливістю економічної ситуації в країні, коливанням кон'юнктури інвестиційного ринку, появою нових для вітчизняного досвіду видів інвестиційних проектів та форм їх інвестування.

Ризик – це не тільки втрати, але й додатковий прибуток, тобто із ризиком понести втрати існує альтернатива одержання додаткових доходів (прибутків), а отже, ризикованість будь-якого підприємства є альтернативою його дохідності. Тому будь-які дослідження пов'язані інвестиційними ризиками підприємства, їх управлінням та зниженням є актуальними.

Дослідженню різнопланових проблем інвестиційних ризиків підприємства присвячені праці таких провідних вітчизняних економістів, як О.Ф. Балацького, І.А.Бланка, Т.В. Майорової, О.О. Ляхова, І.П. Мойсеєнка, А.С. Музиченка, А.А. Переседи.

Метою дослідження є розгляд процесу та складових компонент попереджувального управління ризиками інвестування на підприємстві.

Прийняття оптимальних рішень в інвестиційній діяльності підприємств з урахуванням ризику потребує систематизації умов, елементів та методів управління інвестиційними ризиками і повинно базуватись на методах попереджувального управління ризиками.

Попереджувальне управління інвестиційними ризиками слід розглядати як важливий напрямок підвищення ефективності стратегічного та тактичного інвестиційного менеджменту. Успішність його здійснення забезпечується поєднанням у використанні наступних компонент: еккаутингу; сканування; оперативного і стратегічного контролінгу і моніторингу в розрізі кожної інвестиційної програми.

Еккаутинг, який у даний час не зовсім розвинутий в Україні, може стати ефективним методом зниження інвестиційних ризиків, корисність якого не викликає ніяких сумнівів. Еккаутинг передбачає надання послуг фірмами, що займаються збиранням, обробкою, аналізом та формуванням різних видів бізнес-інформації: відомостей про ринки, платоспроможність підприємства, кредитоспроможність клієнта, фінансовий стан партнерів по бізнесу, перспективи розвитку конкурентів тощо. Зазвичай ці відомості надаються у вигляді бізнес-довідок. Великі еккаутингові фірми розробляють типові довідки бізнес-інформації та за бажанням замовника дають більш детальну інформацію, одержану шляхом поглибленого аналізу. Еккаутинг часто поєднується з аудитом та являє собою важливий захід зниження міри інвестиційного ризику.

Одним із методів попереджувального управління інвестиційними ризиками слід визнати сканування. Термін «сканування» походить від англійської «scan», що дослівно перекладається як «поле зору» та означає комплекс заходів щодо постійного спостереження та контролю стану внутрішніх та зовнішніх факторів господарської діяльності підприємства.

Наголошуємо, що у процесі сканування потрібно забезпечити чітку структуру інформаційних потоків, які дають змогу систематично відстежувати фактори ризику в процесі реалізації інвестиційних проектів.

Ефективність сканування з точки зору ризик-менеджменту визначається обсягом інформації, якістю обробки даних та рівнем аналітичної роботи. Чим більша кількість показників фінансово-господарської діяльності підприємства «відстежується» та аналізується, тим більше існує шансів мінімізувати ризики, звести їх до бажаного рівня. При цьому розширюється діапазон ризиків, що підлягають страхуванню, та суттєво знижується рівень ризиків.

У процесі відбору факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, які підлягають скануванню, вихідним пунктом є мінімум важливих показників, які наводяться у квартальній та річній звітності, а також статистика інфляційних процесів, коливань валютних курсів та процентних ставок, маркетингові дослідження. Розширення факторної бази та зменшення часових відрізків між черговими замірами показників означає перехід від звичайної звітності до сканування як системи безперервного контролю, в результаті чого з'являється можливість зменшити ризик вибіркового дослідження.

Контролінг представляє собою комплекс управлінських впливів, які забезпечують життєздатність підприємства при коливаннях кон'юнктури та досягненні стратегічних та тактичних цілей. Особливість контролінгу в порівнянні із звичайним управлінням полягає в тому, що управління спрямоване на реалізацію функцій координування, організаційної структуризації, реагування на зміни зовнішнього середовища на базі вже здійснених фактів господарської діяльності, а контролінг – це реалізація тих самих основних функцій управління на базі прогнозу тенденцій та факторів внутрішнього та зовнішнього розвитку. Любий висококваліфікований менеджер прагне передбачити дію ризикових факторів та реалізувати попереджувальні заходи, але в даному випадку мова йде не про суб'єктивний фактор менеджменту (тобто про те, наскільки директор, або його заступник володіють технікою прогнозу та попереджувального управління, наскільки розвинута у них інтуїція та інші необхідні для ефективного менеджменту якості), а про створення системи превентивного реагування, яка об'єктивно забезпечила б даний процес.

Попереджувальне управління ризиками, яке застосовується на вітчизняних підприємствах на сучасному етапі, має бути заснованим на наступних принципах. По-перше, воно повинне включати чотири взаємопов'язаних елементи: сканування, стратегічний та оперативний контролінг та моніторинг. По-друге, має передбачати безперервність функціонування цих чотирьох елементів. По-третє, процес практичного впровадження попереджувального управління ризиками має концентричний характер, тобто спочатку повинні обиратися параметри контролю, які дозволяють здійснювати попереджувальне управління за вибраними напрямками, потім треба поступово розширювати спектр параметрів сканування, контролінгу та моніторингу. Відповідно зростатиме ефективність управління та вивільнятимуться фінансові ресурси, які можуть бути спрямовані на удосконалення та матеріальне забезпечення системи попереджувального менеджменту.

Література

1. Вовчак О.Д. Інвестування. Навч. Посібник. – Львів: «Новий світ – 2000», 2008. – 544с.
2. Мойсєненко І.П. Інвестування: Навч. посіб. – К.: Знання, 2006. – 490с.
3. Пересада А.А., Майорова Т.В., Ляхова Проектне фінансування: Підручник. – К.: КНЕУ, 2005. – 736с.

Додонова М.В., к.е.н., доц.

Южный филиал Национального университета биоресурсов и природопользования Украины
«Крымский агротехнологический университет», АР Крым, Украина

КОНТРОЛЛИНГ ЗАТРАТ НА КАЧЕСТВО СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ

Актуальность исследования. В последние годы Украина экспортирует продуктов питания на 8-9 млрд. долл. в год, что приблизительно в 3 раза меньше, чем способно произвести сельское хозяйство. Ежегодный экспортный потенциал Украины только по зерновым культурам превышает 20 млн. т (при нынешнем уровне цен это более 6 млрд. долл.), в то время как в 2010г. за рубеж было вывезено лишь 2,182 млн. т. [1]

Эксперты называют несколько основных причин сокращения экспорта продукции из Украины: уменьшение урожайности и продуктивности животных; квотирование экспортных продуктов; несоответствие качества украинской продукции европейским стандартам.

В экономических исследованиях последних лет качество признается как один из факторов, формирующих затраты предприятия. В связи с этим существует ряд концепций (Ребрин И.Ю., Ильенкова Н.Д., Бандурин А.В. и др.), согласно которым управление затратами на качество – самостоятельная система, хотя и тесно связанная с системой управления. В тоже время, в большинстве сельскохозяйственных предприятий управление затратами на качество отсутствует или сводится к тому, чтобы по возможности сократить потери готовой продукции при ее транспортировке и хранении. Поэтому разработка теоретических основ и практических рекомендаций в отношении управления затратами на качество продукции в сельскохозяйственном производстве является актуальной задачей экономических исследований в настоящее время.

Целью исследования является анализ затрат на качество продукции сельскохозяйственных предприятий как объекта контроллинга.

Результаты исследования. В отношении качества сельскохозяйственной продукции разработан один международный стандарт на основе ISO 9001:2008 – это ISO 22006:2009 «Quality management systems – Guidelines for the application of ISO 9001:2008 to crop production».

Стандарт ISO 22006:2009 дает рекомендации по применению ISO 9001:2008 при разработке и управлении системой менеджмента качества в организациях, специализирующихся на производстве продукции растениеводства. В цепочке поставок сельскохозяйственной продукции стандарт ISO 22006:2009 рекомендуется к применению на этапе производства (выращивания) и первичной покупки (элеваторы, хранилища, сельскохозяйственные кооперативы и пр.). В некоторых странах приняты национальные стандарты на основе требований ISO 22006:2009.

Кроме указанного выше международного стандарта в сельском хозяйстве широкое применение получил «стандарт» GAPs – Good Agricultural Practices. GAPs это набор рекомендаций, который может помочь улучшить качество и повысить безопасность выращиваемой продукции. Положения, которые даются в этом стандарте могут быть адаптированы и применены к любым системам производства сельскохозяйственной продукции [3].

На наш взгляд, внедрение и успешное функционирование системы управления затратами на качество наиболее эффективно при использовании контроллинга, который представляет собой функцию поддержки управления, реализуемую посредством системы информационно-аналитических и мониторинговых процедур, осуществляемых на всех уровнях стратегического рыночного управления и во всех звеньях цепочки создания ценности [2, С.148].

На начальной стадии внедрения контроллинга затрат на качество для сельскохозяйственных предприятий приемлема классификация, согласно которой общие затраты на качество подразделяются на две категории (рис. 1):

1. затраты на предупреждение низкого качества;
2. затраты на контроль (мониторинг) уровня качества;

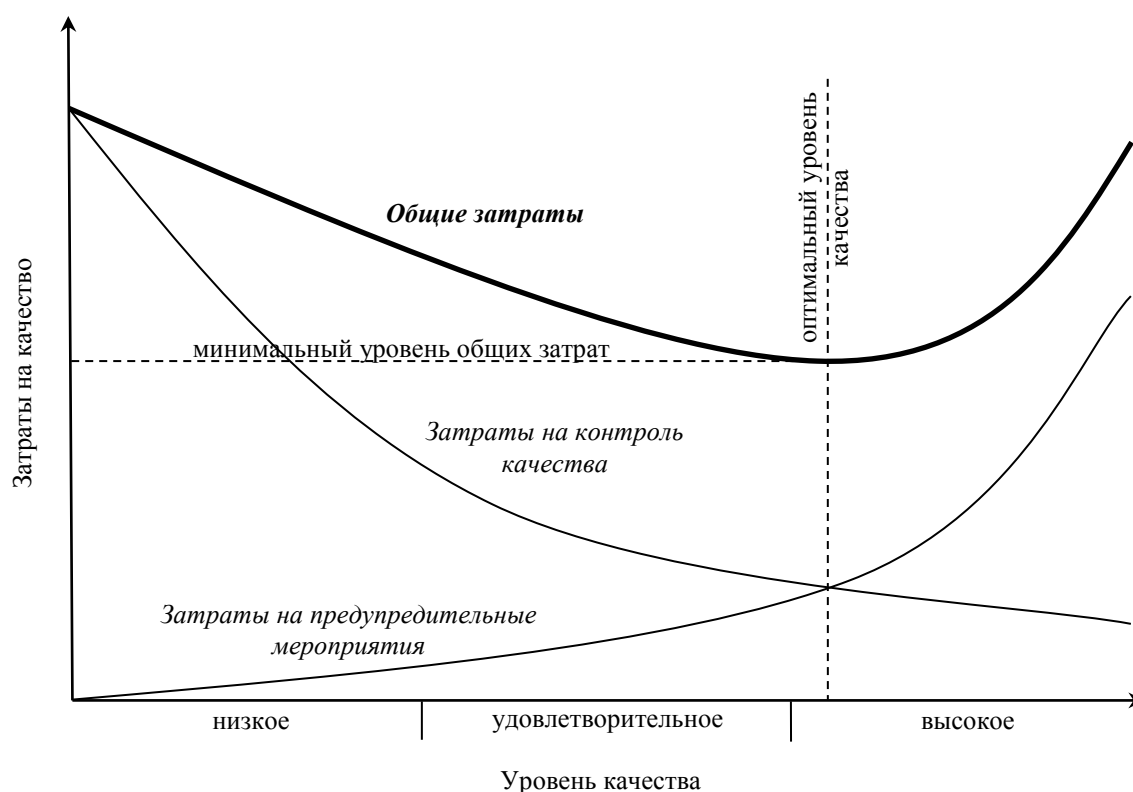


Рис. 1. Минимизация затрат на качество продукции сельскохозяйственного предприятия

Таким образом, можно утверждать, что с увеличением затрат на предупредительные мероприятия, растет в целом качество производимой продукции, одновременно снижается необходимость расходовать значительные средства на организацию процесса контроля качества. Об оптимальном для данного предприятия уровне качества производимой продукции с точки зрения затрат на него, можно говорить в том случае, когда затраты на контроль качества и затраты на предупредительные мероприятия будут равновеликими, поскольку в этой точке общие затраты на качество будут минимальными.

Фейгенбаум А. отмечает, что «возникает необходимость в разработке формы отчетности о расходах на качество, отвечающей требованиям фирмы» [4]. Управленческий учет, являясь более приспособленным для принятия решений, тем не менее не рассматривает затраты на качество продукции (в указанной выше классификации) как объекты учета.

В связи с этим разработка отчетных форм о затратах на качество должна быть одной из важнейших задач в деятельности служб контроллинга. В зависимости от уровня управления (ответственности) степень конкретизации информации должна возрастать по мере перехода к более низким уровням. Так, отчет высшему руководству возможен в целом по предприятию или по ее крупным подразделениям (производствам, филиалам и т.д.) в разрезе каждой категории затрат на качество с указанием общей суммы таких затрат, а также их доли (процента) в сумме всех затрат на производство и (или) в объеме продаж. Отчеты о затратах на качество, подготавливаемые для менеджеров более низких уровней управления (ответственности), должны составляться в разрезе отдельных подразделений, видов продукции и т.д.

Выводы. В связи с целесообразностью выхода отечественного сельскохозяйственного производства на международные рынки, товаропроизводителям особое внимание необходимо уделить обеспечению соответствующего качества продукции. В связи с этим, отдельной сферой управления предприятием становится

управление качеством продукции и затратами на его обеспечение. Обеспечение оптимального качества с точки зрения затрат на него требует анализа величины составляющих общих затрат на качество: затрат на предупредительные мероприятия и затрат на обеспечение контроля качества. Наиболее эффективно управление затратами на качество производимой продукции может быть реализовано в системе контроллинга.

Література

1. Бережанский А. Деньги в землю / А. Бережанский, Е. Струк, В. Хомяков // Контракты. – № 7. – 14.02.2011. – С. 14
2. Слуцкий М.Л. Контроллинг как система повышения эффективности управления промышленным предприятием / М.Л. Слуцкий. Монография. – СПб.: Издательство СПбГУЭФ, 2004. – 259 с.
3. Стандарты системы качества в сельском хозяйстве / [Электронный ресурс] Режим доступа к статье: http://kpms.ru/Standart/ISO_Agricultural.htm
4. Фейгенбаум А. Контроль качества продукции / А. Фейгенбаум. Пер. с англ. – М.: Экономика, 1986. – 471 с.

Жеребченко Т.І., асп.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ВПЛИВ ЯКОСТІ ШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ НА КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ

Упродовж останніх 20 років в країні, за окремими винятками, деградував ринок високотехнологічної, високоінтелектуальної праці, а він потребує складних знань, людей, що вміють створити такий науковий продукт, який далі розвиватиме економіку. Коли наша економіка стала ліберальною, підприємства, які створювали складний високоінтелектуальний продукт за браку протекційного законодавства, масово почали купляти за кордоном не найновітніші технології і товари, а наші вчені в той же момент виявилися незатребуваними. А наука сама на себе працювати не може – ефективність такої роботи дуже невисока. Тому найголовніша проблема – відсутність реальної орієнтації нашої країни на науково-технічний розвиток [1]. Досягнення відповідного рівня науково-технічного розвитку в країні залежить від зацікавлення держави та суспільства в розвитку освітнього потенціалу. Для реалізації цього процесу необхідна тісна співпраця між закладами освіти всіх рівнів та підприємствами за підтримки з боку держави.

Галузь освіти, яка вже зазнала перетворень за останні кілька років, повинна бути зорієнтованою на надання якісних освітніх послуг. Шляхи поліпшення якості освіти інтенсивно обговорюються під час розгляду інноваційних аспектів розвитку економіки в рамках концепції менеджменту знань [2, с. 32]. Це відображено в роботах К.Джанетто, П.Друкера, Б.Мільнера, Д.Стоунхаунса, Л.Федулової, та ін.

Проблеми якості освіти на державному і регіональному рівнях висвітлено в роботах В.Кременя, І.Вакарчука, В.Лугового, С.Ніколенка, М.Драгоманського, Г.Єльнікової та ін. Найважливішим аспектом, що безпосередньо впливає на якість надання освітніх послуг в Україні – це розвинута та дієва система післядипломної освіти вчителів. Економічний розвиток держави та суспільства диктує нові правила, важливим фактором виробництва, окрім класичних (земля, праця, капітал), чільне місце посідає інформація (знання, наукове знання).

Знання, наукові знання, отримані в закладах освіти, і є продуктом трудової діяльності вчителя та стають рушійною силою прискорення економічного розвитку підприємств та підвищення рівня конкурентоспроможності країни. На думку О.Ляшенка та В.Кременя поліпшення якості освіти в державі є нагальною потребою суспільства, уряди багатьох розвинених країн спрямовують державну політику на галузь освіти, це підтверджується міжнародними дослідженнями. У сучасному циклі освітніх послуг, на відміну від попереднього, пріоритетами якого було забезпечення соціальної справедливості в здобуванні освіти та підвищення освітнього рівня широких верств суспільства, домінують ідеї підвищення якості освітніх послуг, що зумовлено необхідністю забезпечення конкурентоспроможності держав [2, с.34]. Якість освіти напряму відображає розвиток освітньої галузі зазнає змін під впливом вимог особистості та суспільства.

Підприємства повинні здійснювати моніторинг, слідкувати за якістю освіти, співпрацювати з органами освіти на регіональному рівні для забезпечення подальшого кадрового потенціалу необхідно налаштовувати шкільну освіту на надання професії учням в старших класах, для зменшення витрат на надання освіти, адже згідно зі ст. 53 Конституції України «повна загальна середня освіта є обов'язковою; Держава забезпечує доступність і безоплатність повної загальної середньої освіти та професійно-технічної освіти», за переважну частину наданих освітніх послуг розраховуються не безпосередні споживачі (учні), а держава здійснюючи видатки на цю галузь за рахунок доходів від сплати податків підприємств та працюючих членів суспільства.

Досліджуючи праці вчених які займались проблемами якості освіти та враховуючи зміни, що відбуваються в суспільстві, її можна охарактеризувати, як сукупність характеристик, що властиві освітньому процесу, які формують конкурентоспроможний рівень компетентності і задовольняють очікувані потреби безпосередніх споживачів (учнів, підприємств, установ, організацій, суспільства та держави) в освітніх послугах наданих педагогічними працівниками.

На основі вищевикладеного можна зробити такі висновки, що якість шкільної освіти матиме позитивний вплив на кадровий потенціал підприємства, якщо: 1) змін зазнають освітні стандарти, буде розроблено інноваційні підходи до навчання учня, розвитку його логічного мислення, нестандартного підходу до вирішення поставленої перед педагогічним працівником попередніми освітніми стандартами задачі; 2) регулярне підвищення кваліфікації педагогічних працівників, обмін досвідом з іншими країнами. 3) Укладання контрактів з педагогічними працівниками в якому обумовлено збільшення його заробітку в залежності від результатів його трудової діяльності; 4) до викладання в школі необхідно залучати викладачів з ВНЗ, створювати в режимі «он-лайн» через

комп'ютер дистанційні уроки для поглиблення знань з обраного учнем предмету. Школа може укласти договір з викладачем, що має вчений ступінь на трансляцію учням в школі його лекцій. Забезпечити інтерактивне спілкування учня з викладачами ВНЗ; 5) підняти престиж закладів освіти створити конкуренцію серед цих закладів (шкіл); 6) привести до належного стану матеріально-технічну базу закладів (забезпечити доступ учнів до новітніх технологій); 7) освіта повинна бути безперервною, всеосяжною та вільно доступною; 8) запровадження підприємствами грантів на навчання у ВНЗ з працевлаштуванням кращих учнів на підприємствах.

Реалізація запропонованих напрямів поліпшення якості освіти дасть змогу підприємствам підбирати кадровий потенціал відповідно до існуючої потреби, значно підвищити рівень інноваційного розвитку підприємств, прискорить процес оновлення виробництва та дозволить пропорційно використовувати внутрішні і зовнішні інвестиції в освітню галузь.

Література

1. Ми дивимось лише на переможців світових олімпіад /№235 15.12.2010р., Урядовий кур'єр: С.8.
2. Школа по яку ми мріємо/ № 208 06.11.2010р., Урядовий кур'єр: С.8.
3. Лукянчук В.Е. Управління якістю освіти для України. – Х.: Гімназія, 2009.–128с.

Жукова В.О., асист.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ВИЩА ОСВІТА ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Перехід провідних країн світу до постіндустріальної парадигми свого розвитку обумовлює об'єктивну необхідність трансформації і вітчизняної соціально-економічної системи як на макро-, так і на макrorівні.

Серед основних чинників, що визначають конфігурацію чинників розвитку сучасних підприємств світу є розвиток сфери вищої освіти, що дозволило сформувати необхідний відповідний людський капітал.

Дослідження проблеми взаємозв'язку освіти і суспільства були закладені ще в працях Е. Дюркгейма та М.Вебера, які досліджували соціальні функції освіти, її зв'язок з економічними, політичними процесами.

Освіта, формуючи якість робочої сили, по суті перетворює "людський фактор" в "людський капітал", а "людський капітал" в поєднанні з "фізичним капіталом" дає збільшення продуктивності праці та відповідно якості і конкурентоспроможності продукції.

Огляд вітчизняної економічної літератури засвідчив, що зростає значення вищої освіти у соціально-економічному розвитку суспільства знайшло відображення в працях таких учених: Л.І. Антошкіної, І.К.Бондар, О.А.Гришної, І.С.Каленюк, А.М.Колота, В.І.Куценко, Г.А.Дмитренка, В.А.Савченка, Д.П.Богині, О.М.Левченка, Л.С.Лісогор, Е.М.Лібанової, І.Г.Манцурова, В.В.Онїкієнка, Л.К.Семів, А.А.Чухна та інших [1,2,3,4,5].

У працях зазначених дослідників простежується головна думка про те, що поряд з упровадженням принципово нових технологій, обладнання нового покоління, нових типів продукції, які стали ключовим фактором ринкової конкуренції, основним засобом забезпечення ефективності виробництва та покращення якості товарів та послуг виступає освіта, як визначальний фактор якості робочої сили.

Отже, у сучасному світі сформувалося нове розуміння капіталу ХХІ століття – людського капіталу, головною якісною складовою якого є рівень освіти людини, якість її знань. Економічно розвинені країни світу, нині яскраво демонструють високу внутрішню і міжнародну конкурентоспроможність, інтенсивно переорієнтовуючи свої інвестиції з розширення виробництва і накопичення матеріальних активів на розвиток "людського капіталу", реалізуючі постіндустріальну стратегію розвитку. На "людський капітал" в Японії припадає 80 % усього капіталу, у Люксембурзі - 83%, Швейцарії - 78 %, Франції - 76 %, США - 59 %, Німеччині - 79 %. За оцінками ОЕСР (Організація економічної співпраці й розвитку), сьогодні понад 50% ВВП найбільших країн ОЕСР створюється в галузях, що базуються на знаннях [5, с.210]. Так, загальна капіталізація такої фірми, як „Майкрософт” ще у 1996 р. складала 85,5 млрд. (на сьогоднішній день більше, ніж 400 млрд. дол.), при цьому залишкова вартість її основних фондів дорівнювала 930 млн. дол. [6, с.116].

У сучасних умовах людський капітал стає першочерговим важелем соціально-економічного зростання будь-якої країни, а вища освіта, відповідно, перетворюється на ключовий інструмент в залученні інвестицій в людський капітал і має безпосереднє відношення до економічного зростання.

У той же час, на відміну від розвинених країн світу, в Україні стійке зростання кількісних обсягів підготовки фахівців з вищою освітою, що спостерігалось за останні роки, так і не набуло якісних трансформацій і, як результат, не стало визначальним фактором і складовою інноваційного розвитку вітчизняних підприємств.

При цьому на ринку праці фахівців має місце професійно-кваліфікаційний дисбаланс, що проявляється у надлишковій пропозиції кількості фахівців певних професійних груп у порівнянні з попитом у поєднанні з дефіцитом кваліфікованих працівників з інших багатьох професій та спеціальностей. Сфера вищої освіти характеризується хронічно низьким рівнем фінансування, значним ступенем зношеності основних засобів та низьким рівнем оплати праці професорсько-викладацького складу.

У сфері оплати праці в Україні домінує у більшій мірі галузева та регіональна диференціація, а не диференціація за критеріями посади, рівня освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, що не дозволяє системно підходити до забезпечення повноцінного відтворення якісних характеристик фахівців з вищою освітою.

Серед основних напрямів реформування сфери вищої освіти та підвищення рівня задоволеності

роботодавців структурою та якісним рівнем ВНЗ є передусім:

- впровадження інноваційних методик та інформаційно-комунікаційних технологій у навчальний процес ВНЗ;
- підвищення ефективності процесу формування та реалізації державного замовлення на підготовку фахівців;
- стимулювання роботодавців щодо фінансування підготовки кадрів з вищою освітою;
- залучення роботодавців до удосконалення навчального процесу та контролю якості підготовки фахівців тощо;
- підвищення рівня оплати кваліфікованої праці фахівців з вищою освітою тощо.

Література

1. Антошкіна Л.І. Вища освіта в системі суспільних інтересів: Монографія / Л.І. Антошкіна. – Донецьк: ТОВ „Юго-Восток, Лтд”, 2008. – 284 с.
2. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
3. Левченко О.М. Професійний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. / О.М. Левченко. Монографія – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
4. Семів Л.К. Регіональна політика: людський вимір: Монографія / Л.К. Семів. – Львів: ІРД НАН України, 2004. – С.210.
5. Социально-экономические проблемы информационного общества / Под ред. д.э.н., проф. Л.Г. Мельника. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2005. – С.213.

Калина А.В., к.е.н., доц.

Київський національний економічний університет імені В.Гетьмана, м. Київ, Україна

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ РОЛЬ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність проблеми. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання трудових ресурсів, що дає змогу підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства. Жодна система управління не може добре функціонувати, якщо не буде розроблено ефективної моделі мотивації, яка спонукає конкретного робітника та колектив до досягнення особистих та загальних цілей, підвищення конкурентоздатності підприємства.

Актуальність цієї проблеми зумовлена тим, що перехід до соціально-орієнтованої економіки передбачає необхідність створення адекватного механізму мотивації праці. Без цього не можна розглядати на практиці об'єктивні передумови для підвищення ефективності виробництва.

Вивченість у літературі. У наш час проблема мотивації досить активно розглядається у вітчизняній науковій літературі, зокрема у працях. Л. Безчасного, Д. Богині, Н. Лук'яненка, С. Вовканича, Л. Шаульської, В. Геєця, М. Долішнього. С. Злупка, Е. Лібанової, І. Лукінова, О. Амоші, С. Пірожкова та інших. Складність практичної організації системи мотивації трудових ресурсів пояснюється слабкою вивченістю особливостей мотивації робітників, зайнятих в окремих галузях економіки та видах виробництва і тим, що питання зовсім не розглядається під кутом зору конкурентоспроможності підприємства.

Мета. Основною метою тез є застосування теоретичних основ та сучасних тенденцій мотивації праці, її ролі в підвищенні конкурентоспроможності підприємств.

Мотивація людини до діяльності – це сукупність рушійних сил, що спонукають людину до здійснення певних дій. Ці сили перебувають зовні та всередині людини і примушують її свідомо чи несвідомо здійснювати певні вчинки. Зв'язок між окремими силами і діями людини опосередковано дуже складною системою взаємодій, у результаті чого різні люди можуть по-різному реагувати на однаковий вплив однакових сил. Більше того, поведінка людини та здійснені нею дії, в свою чергу, також можуть вплинути на її реакцію, в результаті чого може змінюватися як ступінь впливу, так і спрямованість поведінки, що викликана цим впливом [1].

Система мотивації є дієвим інструментом управління персоналом тільки в тому випадку, якщо вона якісно розроблена та правильно використовується на практиці. Є досить велика кількість різних теорій мотивації, що намагаються пояснити це явище. До них відносять змістові теорії мотивації, основна увага в яких зосереджена на аналізі факторів, які лежать в основі мотивації, а не власне на процесі мотивації (теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія Альдерфера, теорія двох факторів Герцберга, теорія придбаних потреб Д. Мак-Клелланда та інші). А також процесійні теорії мотивації, в яких все зводять до процесу мотивації, опису і передбаченню результатів мотиваційного процесу, але не висвітлюють зміст мотивів (теорія очікування, теорія справедливості, модель вибору ризику; теорія Х та У Дугласа Мак-Грегора) [2-4].

Різні теорії мотивації не суперечать одна одній, а взаємодоповнюються, відображаючи багатогранність і нестандартність процесу мотивації та визначають необхідність комплексного підходу до вирішення цієї складної проблеми.

Слід зазначити, що теорії мотивації та аналітичні моделі щільно пов'язані між собою. І якщо керівництво підприємства бажає отримати достатню віддачу від своїх працівників, воно повинно витратити значні кошти на їх мотивацію. Нижче розглянемо, що становить процес мотивації та основні мотивувальні фактори.

Мотивацію можна розглядати як процес, що умовно складається з послідовних стадій, взаємопов'язаних між собою.

Мотивація працівників має здійснюватись комплексно та системно. С.Бондаренко зазначає, що мотивацію персоналу слід розглядати не просто як окрему функцію управління, а як складову, як підсистему корпоративної культури підприємства [5]. Мотиваційна структура людини має певну стабільність. Однак вона

може змінюватися, зокрема свідомо в процесі виховання людини. З огляду на системне уявлення людської діяльності можна стверджувати, що людина приймає рішення на рівні регулювання, адаптації та самоорганізації. Відповідно і потреби повинні бути реалізовані на кожному із вказаних рівнів водночас. Можна говорити про те, що нижні, вищі та самі високі потреби розвиваються паралельно та в сукупності, і управляються поведінкою людини на всіх рівнях її організації. Тобто існує подвійний характер задоволення потреб за рахунок матеріального та нематеріального стимулювання.

Оплата праці є мотивуючим фактором, тільки якщо вона безпосередньо пов'язана з результатами праці. Робітники повинні бути впевнені в існуванні стійких зв'язків між отриманою матеріальною винагородою та результатами виробництва, бо від цього залежить рівень конкурентоспроможності підприємства.

Важливим видом грошової винагороди є участь у прибутках. Здійснюються такі виплати щомісяця для того, щоб люди могли наочно бачити конкретні результати своїх зусиль. У цілому система грошових виплат забезпечує більшості робітників бажаний рівень доходу за умови сумлінного ставлення до праці та виконання своїх обов'язків.

Для української ментальності характерне прагнення до колективної праці, визнання та повага колег тощо. Сьогодні з урахуванням складної економічної ситуації, коли не всі підприємства спроможні забезпечити належну оплату праці, особливу увагу необхідно приділити нематеріальному стимулюванню, створенню гнучкої системи пільг для робітників, тим самим гуманізуючи працю.

Необхідно організувати роботу так, щоб у кожного робітника було бажання реалізувати свої плани. Також необхідно виділити кар'єрне стимулювання. Воно дає змогу задіяти внутрішній потенціал робітників, об'єднуючи цілий комплекс заходів, що стимулюють ефективність праці і розвиток професійного потенціалу. Для підтримки внутрішніх стимулів робітника необхідно організувати окремі види переміщень та кар'єрних пересувань. Важливою умовою цілеспрямованого розвитку внутрішнього потенціалу робітника й ефективного його використання є планування кар'єри.

При розробленні системи мотивації найбільш поширеною помилкою є розроблення на тривалий термін. У цьому випадку з часом вона перетворюється на систему заохочень, яка передбачає винагороду за вже досягнуті результати, і водночас як система мотивації покликана мотивувати працівників до досягнення цілей, визначених завдань, подолання труднощів, забезпечуючи конкурентоспроможність підприємства. Тому необхідно періодично переглядати діючі системи мотивації.

Висновки. Таким чином можна дійти висновку, що для ефективного управління таким ресурсом, як персонал, необхідно визначити систему мотивації, яка б мотивувала чи демотивувала його, створюючи внутрішню мотивацію, відчуття особистого внеску в розвиток підприємства, в підвищення його конкурентоспроможності.

Література

1. Виханский О.С., Наумов А.М. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2002. – 528 с.
2. Галочкин И. Мотивы экономического поведения // Вопросы экономики. – 2004. – №6. – С. 123-129.
3. Кириченко. И.А. Теоретическое обоснование мотивационной основы организационного поведения // Гуманізація соціального управління: Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції 29 квітня 2008 р. – Х.: ФОП Александрова К.М., 2008. – С. 65-69.
4. Сурков С. Социально-психологические модели в анализе трудовой мотивации работников // Вопросы экономики. – 2004. – №8. – С. 90-101.
5. Бондаренко С.С. Внесения змін до мотивації персоналу як головна умова застосування концепції постійного вдосконалення на українських підприємствах // Гуманізація соціального управління: Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції 29 квітня 2008 р. – Х.: ФОП Александрова К.М., 2008. – С. 18-22.

Коваленко Є. Я., асп.

Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ, Україна

ФОРМУВАННЯ РАЦІОНАЛЬНОЇ КОНЦЕНТРАЦІЇ ЗЕРНОВИРОБНИЦТВА – СУЧАСНИЙ НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Важливим напрямом підвищення ефективності та конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств є удосконалення концентрації зерновиробництва. Певний внесок у розв'язанні цієї проблеми зробили: В.І. Бойко, П.К. Канінський, Л.Ю. Мельник, С.М. Чмирь та інші вчені [1-4]. Проте залишаються невідомими оптимальні розміри концентрації, без яких неможливо визначити раціональні розміри, що максимально наближені до оптимальних і в умовах конкретних підприємств можуть бути фактично реалізованими, а також відсутня методика прогнозування ефективності концентрації.

Метою дослідження є обґрунтування раціональної концентрації зерновиробництва та прогнозування ефективності її формування в сільськогосподарських підприємствах степової зони України.

Оскільки територіальна складова концентрації є основою у формуванні сумарних розмірів ресурсної і результатної складових, а також порівняно з ними її розміри є незалежними від погодного-кліматичних та інших випадкових чинників, поставлене завдання зводиться до більш вузького і детермінованого – оптимізації територіальної концентрації зерновиробництва та прогнозування її ефективності [5].

Інформаційною базою про об'єкт дослідження послужили дані вибіркового статистичного спостереження 285 підприємств зони Степу України за період з 2001 по 2010 рр.

Побудову моделей ефективності концентрації зерновиробництва здійснювали на комп'ютері за спеціальною програмою, а достовірність їх оцінювали за допомогою критеріїв Стюдента і Фішера. Найбільш точними виявилися моделі степенево-параболічної форми:

$$\tilde{C}_i = C_i - A_1 \cdot S_i + A_2 \cdot S_i^m - A_3 \cdot S + A_4 \cdot S^n + B; \quad \tilde{C} = C - A_1 \cdot S + A_2 \cdot S^n + B,$$

$$\tilde{I}_i = A_1 \cdot S_i - A_2 \cdot S_i^m + A_3 \cdot S - A_4 \cdot S^n - B; \quad \tilde{I} = A_1 \cdot S - A_2 \cdot S^n - B,$$

де $\tilde{C}_i$, $\tilde{C}$, $\tilde{I}_i$, $\tilde{I}$ – результативні показники моделей: повна собівартість і прибуток на 1 ц продукції i -ї підгалузі та всього зерновиробництва, грн; S_i , S – факторні показники моделей: концентрація i -ї підгалузі та всього зерновиробництва, га; C_i , C – константи моделей: середня ціна 1 ц продукції i -ї підгалузі та всього зерновиробництва, грн; A_1 , A_2 , A_3 , A_4 , B – параметри моделей; m , n – показники степеня.

Підставляючи у розроблені конкретні значення показників-факторів прогнозуємо очікувані значення результативних показників, а дослідивши моделі на оптимум знаходимо:

$$S_{i \text{ opt}} = \sqrt[m-1]{\frac{A_1}{A_2 \cdot m}}; \quad S_{\text{opt}} = \sqrt[n-1]{\frac{A_1}{A_2 \cdot n}},$$

де $S_{i \text{ opt}}$, S_{opt} – оптимальний розмір територіальної концентрації i -ї підгалузі та всього зерновиробництва, га.

У табл. 1 наведено визначені раціональні (оптимальні) і фактичні значення концентрації зерновиробництва та відповідні показники їх ефективності (повна собівартість, прибуток, рентабельність), а також економічний ефект раціональної концентрації.

Таблиця 1

Економічний ефект формування раціональної концентрації зерновиробництва
сільськогосподарських підприємств зони Степу України

Підгалузі зерновироб- ництва	Концен- трація, га		Повна собівартість 1 ц зерна, грн		Прибуток на 1 ц зерна, грн		Рентабель- ність, %		Ефект на 1 ц зерна, грн			Ефект на 1 підприємство, тис. грн			Ефект по всіх підприємствах зони, млн грн		
	існуюча	раціональна	при концентрації						за рахунок концентрації			за рахунок концентрації			за рахунок концентрації		
			існуючий	раціональний	існуючий	раціональний	існуючий	раціональний	підгалузей	зерно- всього зерно- виробництва	разом	підгалузей	зерно- всього зерно- виробництва	разом	підгалузей	зерно- всього зерно- виробництва	разом
Озима пшениця	615	1404	63,39	41,88	23,68	45,19	37,4	107,9	18,55	2,96	21,51	729,2	116,4	845,6	967,5	154,4	11219
Яра пшениця	117	251	67,14	53,04	18,83	32,93	28,0	62,1	2,15	11,95	14,10	8,1	45,0	53,1	0,3	1,3	1,6
Жито	52	352	71,25	51,37	14,08	33,96	19,8	66,1	8,45	11,43	19,88	53,6	72,4	126,0	2,8	3,9	6,7
Просо	88	303	65,81	50,08	16,15	31,88	24,5	63,7	4,59	11,14	15,73	15,3	37,1	52,4	1,3	3,0	4,3
Гречка	104	348	133,6	102,4	31,63	68,05	22,7	66,1	16,76	19,66	36,42	40,8	47,9	88,7	3,6	4,2	7,8
Ячмінь ярий	286	700	65,94	47,84	20,26	38,36	30,7	80,2	8,79	9,31	18,10	86,2	91,2	177,4	84,2	89,0	173,2
Ячмінь озимий	190	398	64,78	50,25	19,68	34,21	30,4	68,1	3,46	11,07	14,53	31,7	101,3	133,0	21,1	67,5	88,6
Овес	67	305	68,21	50,99	15,38	32,60	22,5	63,9	5,85	11,37	17,22	25,0	48,5	73,5	2,4	4,5	6,9
Кукурудза	259	452	62,79	51,62	25,15	36,32	40,1	70,4	7,48	3,69	11,17	108,2	53,4	161,6	64,1	31,6	95,7
Горох	152	350	86,60	67,09	24,85	44,36	28,7	66,1	4,57	14,94	19,51	16,0	52,3	68,3	3,9	12,5	16,4
Зерновиробни- цтво у цілому	1522	3206	64,75	48,30	22,28	38,73	34,4	80,2	x	x	16,45	x	x	131,5	x	x	152,1

Примітка. У цінах 2010 р. та при таких урожайностях (ц/га): озима пшениця – 28, яра пшениця – 15, жито – 18, просо – 11, гречка – 7, ячмінь ярий – 14, ячмінь озимий – 23, овес – 14, кукурудза – 32, горох – 10

Економічний ефект раціональної (оптимальної) концентрації зерновиробництва розраховуються на трьох рівнях таким чином: 1) ефект на 1 ц зерна, визначається як різниця між фактичною і раціональною (оптимальною) собівартістю; 2) ефект на одне підприємство, знаходиться як добуток попереднього ефекту, раціональної (оптимальної) концентрації та урожайності; 3) ефект по всіх підприємствах зони – як добуток попереднього ефекту, чисельності підприємств та відношення фактичної концентрації до оптимальної.

Виділення частин ефекту, які формуються відповідно за рахунок оптимальної концентрації підгалузей та всього зерновиробництва, здійснюється на основі коефіцієнтів статистико-математичних моделей, які визначають міру впливу того чи іншого фактора.

Отже, фактична концентрація зерновиробництва та його підгалузей менша від раціональної відповідно у 2,1 і 2,8 разів, що призводить до перевитрат. У випадку впровадження раціональної концентрації перевитрати трансформуються в економічний ефект, який згідно з прогнозом становить: на центнер зерна – 16,45 грн; на одне підприємство – 1,3 млн грн; по всіх підприємствах зони – 1,5 млрд грн.

З підвищенням рівня ресурсної концентрації, поліпшенням агротехніки виробництва (наприклад, відновлення поливу), а отже і збільшенням рівня результатної концентрації – урожайності зернових культур можна отримати додатковий ефект, або певну компенсацію перевитрат. І навпаки, зі зниженням рівня ресурсної концентрації, погіршенням агротехнічних, погодно-кліматичних умов і як наслідок зменшення рівня результатної концентрації величина перевитрат пропорційно зростає.

Література

1. Економіка виробництва зерна (з основами організації і технології виробництва): монографія / Бойко В.І., Лебідь Є.М., Рибка В.С. та ін.; за ред. В.І. Бойка. – К.: ННЦ ІАЕ, 2008. – 400 с.
2. Канінський П.К. Спеціалізація сільськогосподарських підприємств: монографія / П.К. Канінський. – К.: ІАЕ, 2005. – 348 с.
3. Мельник Л.Ю. Концентрація виробництва в сільському господарстві: тенденції і перспективи / Л.Ю. Мельник, П.М. Макаренко // Економіка АПК. – 2002. – № 2. – С. 11-16.
4. Чмирь С.М. Формування та розвиток зернового господарства України: монографія / С.М. Чмирь. – К.: Аграрна наука, 2007. – 376 с.
5. Коваленко Є.Я. Методологія і методика раціональної концентрації зерновиробництва сільськогосподарських підприємств / Є. Я. Коваленко // Агроінформ. – 2010. – № 10-12. – С. 102-104.

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ, ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Динамічний розвиток ринкових процесів в Україні вимагає від менеджменту підприємств відповідних зусиль для забезпечення конкурентних переваг, формування яких є надійним гарантом тривалого ефективного функціонування організації. В таких умовах одним із найголовніших чинників розвитку підприємств АПК є його ефективне управління, зокрема формування кадрового потенціалу, що є обов'язковою умовою для завоювання стійких та лідируючих позицій на ринку. Наявність кваліфікованого кадрового потенціалу аграрного підприємства є першочерговою умовою для досягнення своєї стратегічної мети. Він є тією конкурентною перевагою, яка забезпечує зниження залежності організації від факторів зовнішнього середовища.

Питаннями управління конкурентоспроможністю підприємств, ефективного формування і розвитку кадрового потенціалу та управління персоналом в економічно розвинених країнах, а останнім часом і в Україні, присвячена значна кількість публікацій. Основні підходи висвітлені у працях зарубіжних і вітчизняних вчених: Г. Азоева, Ф. Вірсема, В. Галушко, О. Гудзинського, Й. Завадського, Р. Кантера, І. Ліфіца, М. Портера, Г. Скударя, Ф. Тейлора, М. Трейсі, Жуковського М.О., Бородіна О.М., Богуцького О.А., Гастаєва А.К., Керженцева М.Ф. та ін.

Метою доповіді є визначення завдань формування кадрового потенціалу як одного з основних ресурсів досягнення та утримання конкурентоспроможності аграрних підприємств.

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Тому потрібно розглядати не тільки взаємозв'язок кількісних та якісних характеристик кадрів підприємства, але, передусім, їхні потенційні можливості забезпечувати досягнення завдань перспективного розвитку. Сукупність таких здібностей і можливостей кадрів відображено в кадровому потенціалі.

Формування кадрового потенціалу підприємства являє собою складний і довготривалий процес набуття й використання навичок, знань і умінь, який охоплює собою відповідне навчання, набуття практичних навичок і конкретне їх цільове використання в певних умовах [1].

Формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств – постійний процес вирішення проблем комплектування підприємств персоналом відповідної якості і кількості, що вимагає виконання певних завдань: набір, підбір, управління кар'єрою та підвищення мотивації праці. Вихідним етапом формування кадрового потенціалу є підбір і найм кадрів. Адже від того, як проведений набір і які люди відібрані для роботи на підприємстві, залежить вся майбутня діяльність у процесі управління кадровим потенціалом. Джерелами залучення працівників на роботу на підприємство є: державні центри зайнятості, регіональні біржі праці; кадрові агентства; система контрактів з вищими, середньоспеціальними, професійно-технічними навчальними закладами; використання засобів Internet; співробітники підприємства; пряме звернення до своїх працівників щодо рекомендацій на роботу друзів, знайомих; публікації оголошень у пресі, через радіо, телебачення [3].

На формування кадрового потенціалу в сільському господарстві впливають зовнішні і внутрішні чинники. До зовнішніх чинників відносимо:

- розвиток процесів депопуляції;
- старіння населення;
- відсутність у молоді бажання працювати в сільському господарстві;
- найнижчий рівень заробітної плати порівняно з іншими галузями;
- рівень техніко-технологічного оснащення;
- конкуренція на ринку праці.

До внутрішніх:

- низька питома вага оплати праці в загальних витратах;
- відсутність дійових стимулів до праці;
- недостатні інвестиції в техніку й устаткування;
- скорочення обсягів трудовітських виробництв;
- недостатність коштів для навчання і перепідготовки кадрів;
- висока плинність кадрів.

Необхідно зазначити, що серед проблем формування кадрового потенціалу дослідженнями вітчизняних економістів-аграрників встановлено, що ефективність діяльності в АПК лише на 1/3 обумовлюється інвестиціями в техніку й устаткування. Все останнє залежить від людського чинника, використання інтелектуального потенціалу, кваліфікації і здібностей керівників та спеціалістів [2].

До основних завдань формування кадрового потенціалу аграрних підприємств належать:

1. Диференціація заробітної плати працівників в залежності від рівня освіти, кваліфікації, участі в раціоналізаторській та інноваційній діяльності.
2. Інвестиції в людський капітал - підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці.
3. Надання можливостей отримання працівниками суміжних професій, пов'язаних з аграрним сектором, як з

відривом від виробництва, так і без відриву від нього.

4. Організація систематичного відвідування фахівцями підприємств науково – дослідних установ, сільськогосподарських виставок з метою вивчення передового досвіду, а також їх стажування в розвинутих країнах.

5. Періодичне проведення науково-дослідними організаціями по договорам з ними аналізу науково-технічного стану агроформувань, а також проведення атестації працівників з метою визначення їх здатності до інноваційної діяльності.

6. Створити нормативно-законодавчу базу та систему стимулів для формування підприємствами АПК власної навчальної бази (професійно-технічних училищ, середніх спеціальних закладів) на приватній або частковій основі, аби наблизити якість та структуру підготовки працівників різних робочих професій до запитів ринку на робочі спеціальності.

7. Суттєве покращення умов життя на селі (будівництво житла, створення відповідної соціальної інфраструктури (школи, дитсадки, будинки культури і т.д.), що дозволить збільшити частку кваліфікованих кадрів сільгосппідприємств, в тому числі молоді.

Для вирішення зазначених завдань на державному рівні мають розроблятися та реалізовуватися програми щодо ефективного використання трудових ресурсів, кадрового забезпечення сільськогосподарського виробництва, створення нових робочих місць на селі, розширення й удосконалення соціальної інфраструктури сільських територій, як передбачено Законом України "Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року" від 18 жовтня 2005 р. №02982-IV [4].

Отже, розуміння підприємцями важливості ролі кадрового потенціалу у досягненні стратегічних цілей та вкладення інвестицій в людський капітал організації сприятиме підвищенню конкурентоспроможності аграрного підприємства.

Література

1. Балабанова А. В. «Управління персоналом» - К.- 2006. – 512 с.
2. Герасимчук В.І. Проблема вдосконалення структури і якості робочої сили та шляхи її розв'язання. – К.: Ін-т соціальних досліджень, 2001. – 56 с.
3. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. — 2007. - № 2. — С. 54-59.
4. Закон України "Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року" від 18 жовтня 2005 р. №02982-IV // [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.president.gov.ua/documents/3475.html>

Комарова О.А., д.е.н., проф.
Кіровоградський юридичний інститут

Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Кіровоград, Україна

ОСВІТНІЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах становлення економіки знань конкурентоспроможність як окремих підприємств, так і країн, напряму пов'язана з освітнім потенціалом працюючих, їх включенням до сфери інтелектуальної праці. Це обумовлено зростанням частки зайнятих інтелектуальною працею: в країнах Західної Європи лише 15 % активного населення доторкаються в процесі виробництва до товару, інші 85 % створюють вартість у процесі творчості, менеджменту та передачі інформації [1, с. 4]. Відбувається випереджаючий розвиток живого знання порівняно з уречевленням, тобто заміна „твердого” товару „м'яким” товаром. Це означає, що у виробництві інформаційні потоки домінують над безпосередньою взаємодією з природою через обробку речовини природи та доведенням її до споживача [2, с. 17]. Внаслідок софтизації економіки основним джерелом конкурентоспроможності підприємств і країн стає людський чинник, що формується „м'якою” інфраструктурою (освіта, охорона здоров'я).

Особливістю економіки знань є зсув з нагромадження матеріально-речових елементів виробництва до нагромадження знань. Це виявляється насамперед в зростанні питомої ваги інформаційного сектора в економіці розвинутих країн. Так, за даними ЮНЕСКО, у в розвинутих країнах Західної Європи більше половини зайнятих беруть участь у тій чи іншій формі у процесі виробництва інформації. В цих країнах дедалі більше формується новий, інформаційний тип економічного зростання, основною ознакою якого стає неподільність інформації як предмета й засобу праці. В зв'язку з цим сьогодні висловлюється гіпотеза про четвертий великий поділ праці на основі виокремлення інформаційної діяльності в особливу сферу економічного життя. Характерною рисою нового етапу розвитку цивілізації стає широка комп'ютеризація, електронізація виробництва, які вивільняють людину безпосередньо з виробничого процесу, але ставлять її поряд з ним. При цьому суттєво підвищуються вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня зайнятих, зростає інтелектуальність виробництва, праці й продукту.

В інформаційному суспільстві основою економічної діяльності виступає виробництво та застосування інформації, а обмежуючим чинником – знання, в той час як в індустріальну епоху економічна діяльність орієнтувалась переважно на матеріальне виробництво, а обмежуючим чинником був капітал. В постіндустріальну епоху формується якісно нова система створення суспільного багатства, що ґрунтується на знаннях як ресурсі та є суперсимволічною. При цьому капітал, будучи засобом реалізації влади в економічній системі, визначає розвиток сфери знань та освітньої системи.

Сьогодні принципово змінюється відношення до чинників виробництва. Якщо в індустріальну епоху ефективність виробництва головним чином залежала від його насиченості обладнанням, то в постіндустріальному суспільстві на перше місце висуваються технології та працівники, здатні їх використовувати та оновлювати. В умовах інформатизації та інтелектуалізації праці значно підвищується значущість інтелектуального продукту в ієрархії суспільних цінностей. В зв'язку з цим посилюється залежність економічного розвитку держав від якості їх людських ресурсів. Освітні характеристики людських ресурсів, сформовані в процесі навчання, все більшою мірою визначають параметри соціально-економічного розвитку.

Значущість освітнього потенціалу в забезпеченні конкурентоспроможності підприємств і держав випливає з прямого зв'язку освіти з ефективністю виробництва, що знаходить свій прояв, насамперед, у підвищенні продуктивності праці. Досвід показує, що чим вище освітній рівень робітника, тим швидше він розширює профіль своєї підготовки, опановує суміжні професії та нові методи праці, підвищує кваліфікацію, ефективніше використовує обладнання, раціональніше витрачає матеріали та сировину, виробляє якіснішу продукцію. Загалом висока виробнича кваліфікація робітничих кадрів визначає відповідну продуктивність праці, тобто виробіток в одиницю часу. Забезпеченість виробництва висококваліфікованими фахівцями, насамперед, інженерно-технічними працівниками, дозволяє здійснювати наукову організацію праці, оптимізувати виробничі процеси з метою повного використання наявних і пошуку нових резервів виробництва, що також обумовлює підвищення продуктивності праці.

Розрахунки, зроблені на основі даних багатьох країн свідчать, що продуктивність фахівця з вищою освітою в 10-11 разів перевищує витрати на його підготовку; співвідношення загальних витрат на освіту та економічного ефекту від них складає 1:4 [3, с. 13]. Отже, ефективність освіти є рушійною силою економічного зростання. Адже знання як чинник виробництва дозволяють компенсувати нестачу природних ресурсів, робочої сили і, тим самим, виступають гарантом більш високих соціальних та економічних результатів. Забезпечуючи формування та розвиток загальноосвітніх і професійних знань, виробничих здібностей кожної людини, освіта стає невід'ємною складовою матеріально-виробничої діяльності та виступає, по-перше, як продуктивна праця, по-друге, як виробнича функція науки. Тому можна стверджувати, що освіта перетворюється на одну з найпродуктивніших галузей економіки. Специфічною рисою освітньої галузі стає її наскрізний характер: вона пронизує всі галузі економіки. Крім того, специфічність даної галузі полягає і в тому, що виробництво освітніх послуг підпорядковано завданням відтворення освітнього потенціалу кожної людини як всебічно розвинутої особистості та освітнього потенціалу суспільства як економічного ресурсу.

Економічну ефективність освіти можна яскраво проілюструвати наступними даними: показники норм виробітку робітників, які мають повну середню освіту, перевищують на 25 % норми виробітку тих, хто володіє знаннями в обсязі восьми класів; послідовне зростання загальної освіти робітників на один клас призводить до зростання продуктивності праці на 1,5-2,0 %, у чорній металургії – на 0,4-0,7 %, у легкій промисловості – на 1,5-2,2 %. Крім того, існує прямий зв'язок між освітньою підготовкою робітників і часом, який вони витрачають на опанування нових видів робіт: кожний клас загальноосвітньої підготовки прискорює опанування нових видів робіт у середньому на 50 % [4, с. 18-19]. В розвинутих країнах, таких як США, Німеччина, Японія, на початкових етапах входу до постіндустріального суспільства внесок продуктивності праці в економічне зростання складав від 70 до 100 % [5, с. 311].

Таким чином, в умовах становлення економіки знань розвиток основного капіталу стає похідним від перетворення знань в безпосередню продуктивну силу, від створення умов, коли всі процеси життєдіяльності суспільства (в тому числі виробничі) підпорядковані завданню розвитку його освітнього потенціалу. Тому серед чинників підвищення продуктивності праці визначальне місце займає працівник з його освітньо-кваліфікаційним рівнем і виробничими навичками.

Література

1. Полунесв Ю. Конкурентоспроможність країни як національна ідея / Ю. Полунесв // Дзеркало тижня. – 2005. – № 10 (538) – С. 4.
2. Михнева С. Г. Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал / С. Г. Михнева // Инновации. – 2003. – № 3. – 2003. – С. 15-27.
3. Куценко В. Освіта як фактор стабільності та національної безпеки України / В. Куценко, В. Удовиченко, І. Опалєва // Економіка України. – 1998. – №1. – С. 12-21.
4. Жамин В. А. Экономика и образование / В. А. Жамин, С. Л. Костанян. – М.: Знание, 1970. – 48 с.
5. Управление людскими ресурсами: философські засади. Навчальний посібник / [Воронкова В. Г., Беліченко А. Г., Попов О. М. та ін.] ; під ред. В. Г. Воронкової. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.

Костишина Т.А., д.е.н., доц.

Вищий навчальний заклад Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі", м. Полтава, Україна

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Формування висококонкурентної національної економіки вимагає формування конкурентоспроможної робочої сили та ефективних соціально-трудових відносин. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкової трансформації економіки найсуттєвіші перетворення відбуваються, насамперед, у соціально-трудовій сфері. Становлення державності, демократизація суспільного життя, створення нового правового та мотиваційного поля – всі ці насичені соціально-політичні та економічні явища впливають на стан соціально-трудових відносин

в Україні.

Підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили має розглядатись у контексті ринково орієнтованого розвитку економіки України, втім числі конкуренції між суб'єктами трудових відносин, що створює підґрунтя для формування конкурентоспроможної оплати праці. Попри значний інтерес науковців до проблем оплати праці, необхідно відзначити, що питання, пов'язані із визначенням специфіки проявів конкуренції в оплаті праці в умовах трансформаційних змін, донині залишаються одними з найменш досліджених вітчизняною економічною наукою.

Розвиток концепцій конкуренції С. Л. Брю, Дж. К. Гелбрейтом, Дж. Кейнсом, І. Кірсьнером, К. М. Макконелом, А. Маршалом, Дж. Пері, А. Смітом, М. Фрідменом, Ф. фон Хайеком став закономірним результатом генезису світової економічної думки. Врахування економічної сутності категорії конкуренції при аналізі закономірностей розвитку сфери праці дозволили П. Агіону, М. Портеру, Г. Стендінгу зробити певний внесок у дослідження проблем соціально-трудових відносин на ринку праці.

Аспекти оплати праці в умовах трансформаційних економік аналізувалися вченими-економістами різних країн. Серед українських науковців варто відмітити: І. К. Бондар, Д. П. Богиню, М. Д. Ведернікова, О. А. Грішнову, Г. А. Дмитренка, М. І. Долішнього, Г. В. Задорожного, М. І. Карліна, Т. М. Кір'ян, І. С. Кравченко, Ю. М. Краснова, А. М. Колота, Г. Т. Кулікова, В. Д. Лагутіна, Е. М. Лібанову, Л. С. Лісогор, Ю. Г. Лисенка, Н. Д. Лук'янченко, В. О. Мандибуру, В. М. Новікова, В. М. Нижника, В. В. Онікієнка, О. Ф. Новікову, Н. О. Павловську, І. Л. Петрову, М. В. Семикіну, О. А. Турецького, С. В. Тютюнникову, О. М. Уманського, А. А. Чухна та інших.

Серед вчених країн СНД заслуговують уваги праці Л. І. Абалкіна, Є. І. Арона, Н. Н. Абакумової, М. А. Волгіна, Б. М. Генкіна, А. Л. Жукова, В. Л. Іноземцева, Д. М. Карпукіна, Ю. П. Кокіна, Є. М. Капустіна, Р. П. Колосової, С. М. Лебедевої, В. І. Матусевича, Л. В. Міснікової, Ю. Л. Маневича, В. В. Новожилова, В. Д. Ракоті, А. І. Рофе, Е. Р. Саруханова, Г. Е. Слезінгера, Р. А. Яковлева та інших.

Певний науковий інтерес для осмислення проблем оплати праці в сучасних умовах мають класичні моделі оплати праці, розроблені М. Альбертом, М. Армстронгом, Д. Бергером, С. Л. Брю, Л. Ерхардом, Р. Дж. Еренбергом, Д. Кейнсом, Д. Кларком, В. Леонт'євим, К. Р. Макконелом, А. Маршалом, М. Х. Месконом, Д. Мідом, Д. Мілковічем, Дж. С. Мілем, Д. Ньюманом, У. Петті, Д. Рікардо, П. Самуельсоном, Р. С. Смітом, Т. Стівенсоном, Ф. Хедоурі, Р. Хендерсоном, Д. Хіксом, П. Чінгосом та іншими.

У той же час у працях сучасних вчених та фахівців майже не приділяється уваги формуванню конкурентоспроможної оплати праці. Для формування конкурентоспроможної ринкової економіки в Україні необхідні певні передумови. Країна перейшла до принципово нового устрою суспільства, яке спрямоване на конкурентоспроможність в умовах глобалізації. Нові економічні умови господарювання вимагають і відповідних змін у формуванні оплати праці. Необхідність дослідження теоретико-методологічних проблем формування конкурентоспроможної оплати праці, обґрунтування методичних підходів до оцінки конкурентоспроможності системи оплати праці, визначення концептуальних засад та стратегічних пріоритетів формування конкурентоспроможної оплати праці обумовили вибір теми статті.

Метою даного дослідження є обґрунтування стратегічних пріоритетів формування конкурентоспроможної оплати праці як напряму підвищення конкурентоспроможності підприємства.

З огляду на те, що конкурентоспроможність підприємств формується в конкурентній боротьбі внаслідок вибору ними адекватної стратегії діяльності, відсутність стратегії чи помилки у її виборі призводять до неефективного витрачання обмежених виробничих ресурсів, втрати часу як найбільш цінного чинника ринкового успіху.

Найбільш дискусійними у зв'язку з цим є питання щодо механізмів досягнення бажаного рівня конкурентоспроможності. Одні фахівці пропонують віддати пріоритет стратегії "технологічного ривка", інші – посиленню інвестиційного напряму забезпечення структурної перебудови. Зустрічаються також і думки про необхідність зміцнення національної грошової одиниці та посилення впливу фінансової політики в цілому. Аналіз світового досвіду засвідчує, що всі згадані підходи свого часу застосовувалися за певних умов і мали коригувально-допоміжний характер відносно базової (ринкової) моделі управління економікою, забезпечуючи розвиток внутрішнього середовища для ефективного і прибуткового функціонування кожної моделі [1, с. 30].

Враховуючи вищезазначене нами пропонується визначення економічної категорії "конкурентоспроможна оплата праці" яке, на відміну від відомих, характеризує здатність моделі оплати праці конкурувати з моделями оплати праці господарюючих суб'єктів на макро-, мезо- та мікрорівнях за: ефективністю використання трудових ресурсів, ефективністю мотиваційного механізму, механізмом та рівнем заробітної плати, продуктивністю праці, впровадженням ефективних форм і систем оплати праці, рівнем плинності кадрів, якістю продукції, забезпеченням постійно зростаючої конкурентоспроможності робочої сили.

Нами визначено внутрішню та зовнішню конкурентоспроможність оплати праці.

Внутрішня конкурентоспроможність оплати праці як об'єкт дослідження визначає оплату праці всередині конкретного підприємства і суттєво впливає на вирішення наступних проблем: ефективність діяльності, справедливості в оплаті, узгодженості інтересів найманих працівників і роботодавців.

Конкурентними перевагами внутрішньої конкурентоспроможності є:

- 1) спроможність підвищувати кваліфікаційно-професійний рівень з метою покращення якісних характеристик працівника;
- 2) підвищення ефективності мотиваційного механізму працівників;
- 3) поєднання інтересів працівників зі стратегією підприємства.

Зовнішня конкурентоспроможність відноситься до компенсаційних відносин за межами організації, тобто порівняно із станом і рівнем оплати праці у конкурентів.

У сучасних умовах роботодавці вважають, що системи оплати праці диктуються ринком, тобто повністю залежать від того, скільки складають витрати на оплату праці у конкурентів. Однак термін "продиктований ринком" по-різному впроваджується на практиці: одні роботодавці встановлюють рівень оплати праці, вищий ніж у конкурентів, сподіваючись залучити кращих працівників, а інші пропонують нижчий рівень заробітної плати, але більш привабливі умови преміювання.

Конкурентні переваги зовнішньої конкурентоспроможності:

- 1) забезпечити рівень оплати праці, достатній для того, щоб залучити і втримати кращих працівників;
- 2) контролювати витрати на вартість робочої сили так, щоб ціни на товари і послуги могли залишатись конкурентними;
- 3) формувати конкурентоспроможний персонал, що має суттєвий вплив на конкурентоспроможність продукції, підприємства, галузі, економіки.

Чинниками формування зовнішньої конкурентоспроможності в оплаті праці є:

- 1) конкуренція на ринку праці за працівників високої кваліфікації та найбільш дефіцитних професій;
- 2) конкуренція на ринку товарів і послуг, яка впливає на фінансовий стан організації;
- 3) особливості стратегії функціонування підприємств (технологій, продуктивності).

Основними завданням формування конкурентоспроможної оплати праці мають бути:

- визначення заходів на державному, регіональному рівнях та на рівні підприємства, спрямованих на забезпечення зростання номінальної заробітної плати та формування джерел її подальшого підвищення;
- забезпечення стабільного зростання реальної заробітної плати, базуючись на макроекономічній ситуації та фінансово-економічному стані підприємства;
- удосконалення механізмів державного і колективно-договірного формування оплати праці;
- відновлення функцій заробітної плати по розширеному відтворенню робочої сили і наближення її рівня до реальної вартості робочої сили на ринку праці;
- реалізація заходів щодо посилення захисту прав працівника на своєчасне одержання заробітної плати та зниження ризиків в оплаті праці.

Таким чином, в економічній системі, що розвивається в умовах глобалізації, формування конкурентоспроможної оплати праці повинно здійснюватись за рахунок оптимізації співвідношення державного регулювання, договірного регулювання, моделей визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві.

Література

1. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці : теорія і практика регулювання : [монографія] / М. В. Семикіна. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.

Крячко В.Г., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ПРОБЛЕМИ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Життєздатність економіки будь-якої країни визначається масштабами та якістю накопичення новачій, а саме: нових ідей, технологій, продуктів, управлінських систем, які є результатом розвитку науки та інноваційної діяльності. Економічна категорія "інновація" означає новачію, що реалізується на ринку (нововведення).

У наш час нововведення охоплюють усі сфери людської діяльності, радикально впливають на процес господарювання, змінюють соціально-економічні відносини в суспільстві. Неперервні і постійні інновації стають необхідною та природною формою існування будь-якої фірми, забезпечують їй конкурентоспроможність і виживання на ринку.

Аналіз досліджень сучасних вчених економістів дає можливість стверджувати, що інноваційний процес є дуже складним, що спричинено низкою факторів: інноваційний процес вимагає значних обсягів інвестицій; реалізація інноваційного проекту вимагає наявності великої кількості сторін-учасників, які беруть участь у процесі реалізації проекту; реалізація інвестиційного проекту супроводжується широким спектром різноманітних ризиків; реалізація будь-якого інвестиційного проекту вимагає чіткої організації та висококваліфікованих кадрів [1, 2, 3].

Інноваційна діяльність підприємства — це такий вид діяльності, який сприяє перетворенню досягнень науково-технічного прогресу в реальні нові технології, товари, послуги, методи організації та управління виробничими процесами підприємств. Під інноваційним процесом розуміють сукупність безперервно здійснюваних у просторі і часі якісно нових прогресивних змін, які носять назву процесів впровадження нової техніки. Нова техніка — це результати наукових досліджень, що реалізуються вперше, результати прикладних розробок, які вміщують винаходи та інші наукові досягнення, нові або вдосконалені процеси виробництва, способи організації виробництва і праці, що забезпечують підвищення техніко-економічних показників виробництва або вирішення соціальних та інших завдань його розвитку.

Науково-технічні розробки виступають як проміжний результат науково-виробничого циклу та через

практичне застосування перетворюються в науково-технічні інновації — кінцевий результат. Отже, науково-технічні інновації підприємства повинні: 1) нести в собі новизну; 2) задовольняти ринковий попит; 3) приносити прибуток виробнику.

За даними Держкомстату України, кількість підприємств, які займалися інноваційною діяльністю в 2007 р. становила 1 705, в 2008 р. - 1 697, в 2009 р. - 1 808. Згідно з даними за 2009 р. найбільш інноваційними є такі області: Харківська - 159 підприємств, Дніпропетровська - 112, Донецька - 108, Луганська - 101 підприємство. У 2009 р. за напрямками інновацій розподілилися так: інновації в дослідження й розробки (409 підприємств); інновації, пов'язані із придбанням засобів виробництва (621 підприємство); інновації з технологічної підготовки виробництва (451 підприємство); інновації, пов'язані із придбанням прав на патенти, ліцензії й об'єкти промислової власності (62 підприємства).

Одна з основних проблем управління інноваційною діяльністю у великих промислових фірмах полягає, з одного боку, в поєднанні рентабельного виробництва і поліпшення освоєння продукції, а з іншого — в активному проведенні науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт, підтримці науково-технічного наробітку на перспективу, швидкому відновленні асортименту продукції, що випускається, і застосуванні нових технологій.

На українських підприємствах необхідність поєднання масового виробництва та інтенсивної інноваційної діяльності висвітила цілий ряд організаційно-управлінських проблем, в основі яких лежать розбіжності між якісними характеристиками стабільних виробничих та інноваційних процесів і відповідно підходами до управління ними.

Серед цих проблем: питання взаємодії різних форм організації виробничо-господарської діяльності в рамках підприємства; застосування різних систем управління; формування організаційних структур відповідного типу; міжфункціональна взаємодія всіх елементів інноваційного процесу; визначення ролі і місця фундаментальної науки. Слід мати на увазі, що для успішної діяльності у сфері наукових досліджень важливо не допускати старіння організаційних структур і забезпечити відповідний баланс між спеціалізацією й інтеграцією в роботі.

Отже, основними проблемами інноваційного розвитку підприємств України є недостатнє економічне стимулювання та відсутність державної підтримки, недосконала нормативно-правова база та відсутність належного інвестування для здійснення масштабних технологічних змін.

З метою вдосконалення процесу управління інноваційним потенціалом та інноваційною діяльністю доцільно створити відповідну систему інформаційно-аналітичного забезпечення, яка буде сприяти реалізації державної інноваційної політики в Україні, одним з основних принципів якої, згідно з Законом України "Про інноваційну діяльність" [4], є створення умов для збереження, розвитку і використання вітчизняного науково-технічного та інноваційного потенціалу, а також інформаційне забезпечення суб'єктів інноваційної діяльності.

Література

1. Економіка і організація інноваційної діяльності: Підручник / О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан та ін.; Під ред. Проф. О.І. Волкова, проф. М.П. Денисенка. — К.: ВД "Професіонал", 2004. — 960 с.
2. Гесці В.М. Інноваційний шлях розвитку та економічне зростання // Інноваційна Україна: Наук. збірник. - Вип. 7. - К.: НТУ "КПІ", 2005. - С. 38-42.
3. Тулунін Л.Д. Податкові важелі та механізми стимулювання інновацій // Фінанси України. - 2006. - № 4. - С. 62-63.
4. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 р. № 40-IV у редакції Закону від 25.03.2005 р. № 2505-IV

Мареха І.С., асп.

Сумський державний університет, м. Суми, Україна

ІНВЕСТИЦІЙНІ ПРІОРИТЕТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ АГРОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах інтеграції України до глобального простору актуалізується проблема забезпечення сталого розвитку національного господарства, у тому числі його стратегічної складової — аграрного сектору. Визначальним аспектом впровадження концепції сталого розвитку в аграрному секторі є становлення високопродуктивного конкурентоспроможного сільського господарства. Надзвичайної актуальності для вирішення проблеми сталого агрогосподарювання набуває залучення інвестицій.

На сучасному етапі розвитку науки накопичений вітчизняний [1–3] та зарубіжний досвід [4–5] щодо висвітлення основних тенденцій, проблем та перспектив інвестиційного забезпечення аграрного сектору економіки на стійких засадах. Водночас відзначимо, що застосування концепції сталого агрогосподарювання уможливило обґрунтування пріоритетів його розвитку, у тому числі й інвестиційних, яке, по суті, визначає самостійне завдання наукового аналізу. Актуальність окресленої проблеми обумовила вибір мети дослідження.

Вихідною умовою дослідження має стати оцінка впливу інвестицій, що вкладаються та освоюються у сільському господарстві, на інтенсивність відтворювальних процесів у масштабах національної економіки та аграрного сектору зокрема. Так, на основі використання методів кореляційно-регресійного аналізу для встановлення залежності ВВП країни від інвестицій в основний капітал сільського господарства за 2001–2009 роки нами були отримані наступні результати: збільшення інвестицій в основний капітал суб'єктів агрогосподарювання на 1 млн. грн. обумовлює приріст ВВП в середньому на 54 млн. грн., що свідчить про значну мультиплікативність інвестицій, що спрямовуються в аграрний сектор України. Значення коефіцієнта кореляції $r_{xy}=0,94$ вказує на тісний зв'язок між досліджуваними показниками, а побудована модель є значимою та адекватною (коефіцієнт апроксимації $R^2=0,88$).

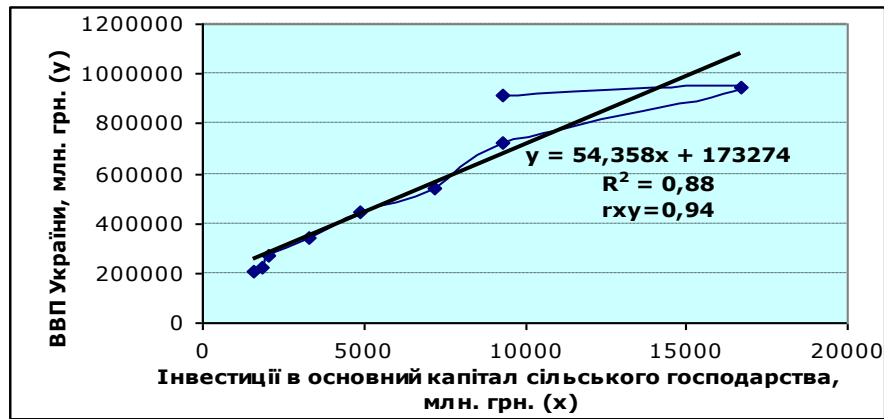


Рис. 1. Визначення мультиплікативного ефекту для національної економіки від інвестицій в основний капітал сільського господарства України за даними [6]

На рис. 2 простежуємо певну тенденцію залежності індексу виробництва валової продукції та темпів росту валової доданої вартості сільського господарства від рівня освоєння інвестицій в основний капітал аграрними підприємствами. Очевидна графічна залежність підтверджується практичними розрахунками: коефіцієнти кореляції між обраними факторами становлять 0,54 та 0,78 відповідно.

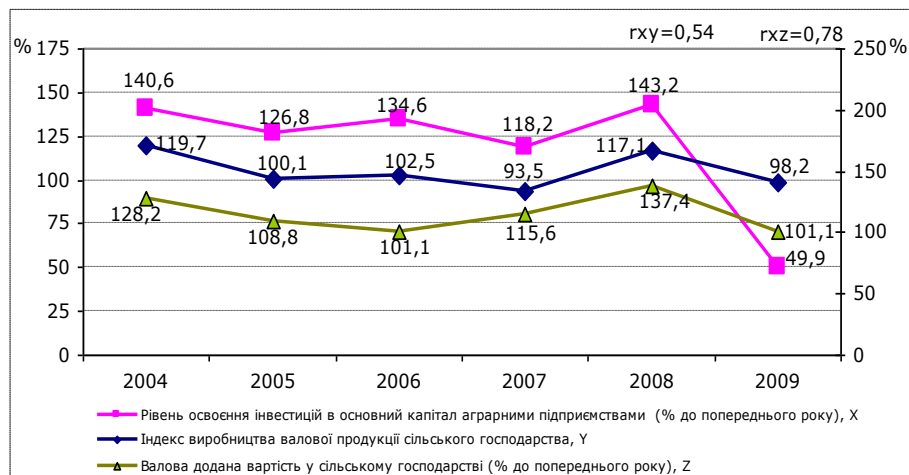


Рис. 2. Аналіз залежностей основних макроекономічних показників розвитку сільського господарства України від динаміки освоєння інвестиційних вкладень, проведений автором самостійно за даними [6]

Економетричний аналіз інвестицій у сільське господарство України ілюструє їх значну мультиплікативність для національної економіки і суттєвий вплив на інтенсивність відтворювальних процесів у аграрному секторі зокрема. Це підтверджує виняткову пріоритетність залучення інвестицій для вирішення проблеми сталого розвитку та підвищення конкурентоспроможності агрогосподарських підприємств.

Оскільки сталий розвиток є важливою характеристикою агрогосподарських відносин, остільки взаємозв'язок стратегій інвестиційного забезпечення аграрного сектору та пріоритетів його конкурентного розвитку є беззаперечним і потребує цілісного сприйняття. Окреслимо та коротко проаналізуємо основні стратегії інвестиційного забезпечення сталого агрогосподарювання, а саме державну, банківську, стратегію самоінвестування та іноземного інвестування.

Державна стратегія інвестиційного забезпечення агрогосподарських підприємств України полягає у переорієнтації та трансформації механізмів бюджетної підтримки сільського господарства у контексті принципів вимог СОТ. Це передбачає, зокрема, створення для аграрних товаровиробників цивілізованих ринкових умов господарювання, а також вимагає розвитку механізмів соціально-екологічної відповідальності. Державна інвестиційна стратегія є вирішальним стимулом розвитку сільського господарства в Україні.

Прагматична за своїм спрямуванням, інвестиційна стратегія банків оперує категорією дохідності як головним стимулом інвестування аграрного сектору. Вбудовані в банківську систему механізми миттєвого реагування на підвищення еколого-економічних ризиків відтворювальних процесів у сільськогосподарських системах визначають обмежувальний характер використання банківської стратегії у сфері аграрного інвестування.

Обґрунтування стратегії самоінвестування аграрними підприємствами повинно насамперед будуватися на визначенні оптимальних структурних пропорцій власного капіталу. Процедура його оптимізації дозволяє, в певній мірі, цілеспрямовано формувати стратегію таким чином, щоб вона могла забезпечувати умови найбільш ефективного використання власного капіталу для конкурентоспроможного розвитку сільськогосподарського підприємства.

Актуальним для іноземних інвесторів є залучення інвестицій у ті сфери сільського господарства, які є джерелом конкурентоспроможного експорту. Інтенсифікація інвестиційних відносин з іноземними контрагентами може відбуватися шляхом розвитку аграрної сфери України на інтеграційних засадах. Формування іноземної стратегії інвестиційного забезпечення аграрного сектору необхідно розглядати крізь призму її впливу на соціально-економічний розвиток сільських територій, продовольчу та екологічну безпеку тощо.

Проведений аналіз дозволяє резюмувати наступне: стратегічна роль аграрного сектору України у глобальній системі продовольчої безпеки вимагає продуманих довгострокових дій з боку інвесторів щодо створення умов його інвестиційного розвитку на стійких конкурентних засадах.

Література

1. Бабко В. М. Державна підтримка сільськогосподарського виробництва як чинник забезпечення його конкурентоспроможності / В. М. Бабко // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 7. – с. 79–81.
2. Дем'яненко С. Агрохолдинги в Україні: процес становлення та розвитку / С. Дем'яненко // Економіка України. – 2009. – № 12. – с. 50–61.
3. Коваленко І. Проблеми та перспективи банківського кредитування аграрної галузі регіону / І. Коваленко, С. Колотуха // Банківська справа. – 2009. – № 5. – с. 73–86.
4. Семенова Н.Н. Направления государственной поддержки аграрного сектору экономики в зарубежных странах / Н.Н. Семенова // Аграрный вестник Урала. – 2010. – № 1. – с. 14–16.
5. HighQuest Partners. Private Financial Sector Investment in Farmland and Agriculture Infrastructure / HighQuest Partners // OECD Food, Agriculture and Fisheries Working Papers. – 2010. – No. 33.
6. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

Пасєка А.С., асп.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

МАРКЕТИНГ ТЕРИТОРІЙ, ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ

Жорстка ринкова конкуренція передбачає безперервне змагання: за кращу роботу – між пошукачами, за споживачів – між підприємствами, за інвестиції та туристів – між регіонами та певними територіями. Тому сьогодні, особливо напередодні ЄВРО 2012, вкрай важливим є застосування маркетингових інструментів в контексті стратегічного розвитку нашої країни та її регіонів, як території привабливої з точки зору туризму та інвестування через формування стратегії територіального маркетингу та, зокрема, брендингу територій.

Маркетинговий підхід до управління територіями - це відносно нова концепція, яка сформувалася на стику таких дисциплін та наукових напрямків, як регіональна економіка, економічна географія, регіональний маркетинг. Її розвиток обумовлено в першу чергу тим, що філософія маркетингу і основні його інструменти знаходять все більш активне застосування в некомерційній сфері, у сфері державного та муніципального управління. Маркетинговий підхід в територіальному управлінні розглядається як можливість підвищення якості життя через найбільш повне задоволення потреб суб'єктів території, залучення внутрішніх і зовнішніх інвестицій, підвищення конкурентоспроможності та розкриття потенціалу території.

Інституційний (в тому числі і територіальний) маркетинг є найскладнішим з поміж усіх інших видів маркетингу, адже він передбачає не продаж певного товару визначеній цільовій аудиторії, а різнопланову взаємодію з чотирма – десятками цільовими аудиторіями, кожна із яких сприймає територію у певному контексті і пред'являє до неї свої вимоги та конкретні критерії оцінки. Незважаючи на це, розвиток і формування територіального маркетингу в Україні є вкрай необхідним. Зокрема, він може розв'язати ряд завдань [1]:

- 1) створення привабливого туристичного продукту;
- 2) формування інвестиційної привабливості території;
- 3) залучення додаткових ресурсів праці чи зменшення відтоку населення в інші регіони;
- 4) зняття внутрішньої соціальної напруженості;
- 5) посилення конкурентоспроможності продукції місцевих виробників на національному і міжнародному ринках;
- 6) додаткове висвітлення у ділових чи спеціалізованих ЗМІ;
- 7) створення такого іміджу регіону, що дозволить більш інтенсивно розвивати нові для нього види діяльності, що раніше не асоціювалися із ним (диверсифікація чи переорієнтація економіки регіону).

Загалом, в Україні вже склалися певні територіальні особливості, зокрема, майже брендами є такі українські міста, як Львів, Одеса, Київ. Найуспішнішим територіальним брендом, на сьогодні в Україні, обґрунтовано можна вважати Буковель. Інші ж міста та цілі регіони потребують створення стратегічного напрямку розвитку, стратегічного плану, що базуватиметься на сформованому територіальному комплексі маркетингу, створення якого відбувається за такими етапами [2]:

1. Пошук найсуттєвіших відмінностей регіонального розвитку, «родзинок», які визначають індивідуальність і неповторність регіону.
2. Визначення серед них чинників і складових, які можуть стати конкурентними перевагами і основою для формування бренду.
3. Пошук цільових груп, для яких формування територіального бренду є значущим. Бренд території пов'язаний з чотирма цільовими аудиторіями. Перша з них тимчасово перебуває на території регіону і забезпечує постійні свіжі фінансові потоки. Друга – це постійне населення, яке постійно живить економіку

регіону. Третьою цільовою аудиторією є підприємства, установи, організації, які інвестують в регіон, платять податки тощо. Вхідні фінансові потоки зростають в регіоні завдяки розширенню зовнішніх ринків, які і є четвертою цільовою аудиторією.

4. Розроблення і реалізація комплексу заходів щодо посилення конкурентних переваг.

5. Розроблення моделі бренду і його стратегії.

6. Формування програми розвитку бренду і механізму його просування з метою зростання економічних ініціатив у регіоні.

Застосування маркетингового інструментарію на регіональному рівні передбачає адаптацію основних методів стратегічного і тактичного аналізу до особливостей розвитку регіону. Регіональний маркетинг дозволяє оцінювати поточну ситуацію, прогнозувати тенденції та перспективи регіонального розвитку в майбутньому, а також, що важливо, здійснювати заходи по просуванню регіону і посилення його конкурентних переваг.

Традиційна концепція комплексу маркетингу (т.зв. «4 Р») стосовно до інвестиційно- та туристично-привабливих регіонів набуває певної специфіки, в якій «товаром» виступають туристичні товари та послуги, інвестиційні проекти та його інвестиційний та туристичний потенціал. «Ціною» служать сукупні витрати туристичних підприємств у регіоні, податкові та інші пільги, а також, вартість туристичних послуг. «Розподіл» ми оцінюємо як інфраструктурну розвиненість регіону з точки зору доступності його ресурсів і технологій для здійснення інвестиційної і туристичної діяльності, а також можливостей реалізації інвестиційних проектів. Елемент «просування» для інвестиційно- та туристично-орієнтованого регіону пов'язаний з усіма тими комунікативними заходами, за допомогою яких регіон створює і зміцнює імідж своєї території як сприятливого для здійснення інвестиційної та туристичної діяльності, а також сприяє просуванню вже створеної в регіоні продукції.

Виходячи з того, що територіальний маркетинг – найскладніший з усіх можливих, він безперечно потребує значної підтримки, як організаційної, так і фінансової з боку місцевого самоврядування.

Література

1. Попов А.В. Категорияльный статус и проблемное поле маркетинга и бренда территорий // Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Имидж страны/региона, как стратегия интеграции в XXI веке» - Улан-Удэ: Издательство ВСГТУ, 2010. – 320с.
2. Файфура В. «Територіальний брендинг у стратегії регіонального розвитку» http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rapsu/2009_14/Fajfura.pdf

Рапіцький Т.І., асп.

Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і природокористування України
"Бережанський агротехнічний інститут", Тернопільська область, м. Бережани, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Вагомим напрямом підвищення конкурентоспроможності підприємства в умовах формування конкурентних переваг національної економіки є забезпечення відповідного рівня розвитку трудового потенціалу на основі застосування засобів стратегічного управління та виходячи з принципів, закономірностей та специфіки відтворення трудових ресурсів. Серед основних напрямів забезпечення збереження і розвитку трудового потенціалу є орієнтири, які безпосередньо пов'язані з нарощенням його освітньо-кваліфікаційного рівня, удосконалення системи оплати та нормування праці, стимулювання інноваційної активності працівників, впровадження міжнародних стандартів щодо умов та охорони праці на виробництві та ін.

Розглядаючи трудовий потенціал підприємства як досить стійку, самодостатню систему, симплексний ефект якої обумовлює її саморозвиток і здатність до регенерації, можна зробити висновок про його структурну невідповідність, яка обумовлює екстенсивні процеси і призводить до зародження депресивності у розвитку. Рівень структурної невідповідності та потенційні межі її зміни потребують адекватного інструментарію оцінювання використання та потенцій розвитку трудового потенціалу.

У економічній практиці поширеною є система показників для характеристики трудового потенціалу, яка зокрема включає: чисельність виробничого та невиробничого персоналу; кількість потенційного робочого часу при нормальному рівні інтенсивності праці (межі можливої участі працівника у діяльності підприємства) та ін. При цьому, якісна оцінка трудового потенціалу спрямована на оцінку фізичного та психологічного потенціалу працівників підприємства, а саме: здатність та схильність працівника до праці (стан здоров'я, фізичного розвитку, витривалості та ін.); обсяг загальних та спеціальних знань, навичок та вмінь, необхідних для праці відповідного освітнього та кваліфікаційного рівня; якість складових трудового потенціалу як суб'єктів господарської діяльності (відповідальність, свідомість, зацікавленість, причетність до економічної діяльності підприємства та ін.). Однак, узагальнюючі показники відображають лише декілька характеристик трудового потенціалу і, як правило, його кількісні аспекти.

В зв'язку з цим, визначення основних напрямів забезпечення розвитку трудового потенціалу потребує формування нових підходів до аналізу його динаміки за допомогою формальної мови у визначеній системі відліку, що є сукупністю різноаспектних індикаторів, що відображають вплив взаємопов'язаних кількісних і якісних чинників. Враховуючи стійкість трудового потенціалу та його здатність змінюватися не втрачаючи

функціональності відповідно до нестійких умов, які базуються на виробничо-технологічних, соціально-економічних, соціально-екологічних та еколого-господарських зв'язках, тільки новий конструктивний підхід дозволить забезпечити адекватну оцінку результатів діяльності та рівня конкурентоспроможності окремого підприємства.

У цьому контексті доцільно, на основі розвідок існуючих наукових підходів до дослідження розвитку трудового потенціалу підприємства, його тенденцій і проблем в умовах впливу сукупності багатоаспектних факторів, а також конкурентоспроможності як інтегральної характеристики підприємства, вирішити наступні завдання:

- визначити характер розвитку трудового потенціалу на різних рівнях і ступінь впливу на розвиток трудового потенціалу на рівні підприємства відповідно до вимог конкурентного середовища та обґрунтувати необхідність переходу до концепції розвитку у напрямі підвищення рівня конкурентоспроможності на всіх структурних рівнях;
- означити структуру складових трудового потенціалу, що включає компоненти, які відображають можливості працівників та визначають їх мотивацію до підвищення конкурентоспроможності;
- обґрунтувати роль трудового потенціалу у формуванні конкурентоспроможності економічних суб'єктів різних рівнів;
- визначити фактори розвитку трудового потенціалу, які детермінують конкурентні переваги підприємства, об'єктивного і суб'єктивного характеру;
- виявити і структурувати за рівнем дії вплив виробничо-технологічних, соціально-економічних, соціально-екологічних, еколого-господарських та культурних чинників на розвиток трудового потенціалу в конкурентному середовищі та розмежувати їх позитивний і негативний вплив відповідно до змінних умов;
- доповнити наявні у вітчизняній практиці методичні підходи до моніторингу трудового потенціалу для контролю і управління його розвитком у контексті підвищення конкурентоспроможності підприємства;
- виявити взаємозв'язок об'єктивних і суб'єктивних характеристик трудового потенціалу і підвищення конкурентоспроможності підприємства з урахуванням домінуючого впливу інноваційних конкурентних переваг;
- розробити багатовимірну класифікацію видів конкурентоспроможності працівників за підставами залежно від кількості оцінюваних характеристик, аналізованого об'єкту, рівня, місця прикладання праці, типу домінуючих конкурентних переваг, впливаючих факторів;
- виділити характерні риси взаємозв'язку чинників, що визначають рівень розвитку компонентів трудового потенціалу (наприклад, комплексність, цілісність, суперечність, подвійний характер впливу);
- розробити інструментарій оцінки трудового потенціалу підприємства в умовах дефіциту часу і великого контингенту працівників.

Вирішення зазначених завдань дозволить визначити взаємозв'язок процесів розвитку трудового потенціалу підприємства і досягнення ним високого рівня конкурентоспроможності.

Романюк Л.М., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ФАКТОРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ

Ключовими концепціями стратегії розвитку підприємства є конкурентна перевага, відмінні здатності та стратегічна відповідність. Концепція конкурентної переваги була вперше сформульована М.Портером [1], який стверджував, що конкурентна перевага формується на основі створення підприємством споживчих цінностей. Він розробив класифікацію трьох типових стратегій, які доцільно використовувати для досягнення конкурентної переваги: стратегія лідерства за витратами – спрямована на зменшення витрат; стратегія диференціації – пропозиція продукту чи послуги, що сприймаються в межах галузі як щось унікальне; стратегія фокусування – обслуговування конкретної споживчої групи або товарного ринку ефективніше ніж конкуренти.

Томпсон А., Стрикленд Дж. [2,с.206] зазначають, що є безліч варіантів і нюансів стратегії. В цьому сенсі існує стільки конкурентних стратегій, скільки є конкурентів. Ними запропоновано наступну класифікацію стратегій конкуренції.

Стратегія лідерства за витратами – передбачає зниження витрат виробництва товарів або послуг, що приваблює більшу кількість споживачів, базується на оптимізації всіх частин виробничо-управлінської системи: виробничих потужностей, які використовують технологічні переваги великомасштабного виробництва, рівня витрат на сировину, матеріали, енергоносії; продуктивності праці тощо.

Стратегія лідерства за витратами формує свої вимоги до управління персоналом, які мають бути втілені у персонал-стратегії. Вони стосуються: високої кваліфікації працівників; високого рівня організації праці; високої виконавської дисципліни, відповідальності; високої інтенсивності та продуктивності праці; оплати праці та матеріального стимулювання у відповідності до результатів. Стратегія управління персоналом має забезпечити залучення на підприємство висококваліфікованих і дисциплінованих фахівців, чітку організацію їх праці з метою отримання найбільшого результату при найменших витратах.

Стратегія диференціації спрямована на надання товарам специфічних властивостей, які відрізняють їх від товарів конкурентів, що сприяє залученню більшої кількості споживачів. Під диференціацією розуміють

використання елементів унікальності у виробництві та реалізації продукції, які мають цінність для споживачів. Конкурентні переваги за цією стратегією направлені на: формування специфічних характеристик товару, відмінних від конкурентів; технологічне лідерство в методах виготовлення, якості і екологічності виробництва та споживання; забезпеченні унікальності виробів за стилем, модою; створенні таких якостей товару, за які споживач буде платити; встановленні підвищеної ціни, що покриває додаткові витрати на диференціацію.

Для реалізації стратегії диференціації важливе значення мають такі риси персоналу: високий освітній і професійний рівень, наявність значної частини науково-технічних фахівців; висока якість та культура праці; високий творчий та інноваційний потенціал; постійне оновлення знань, підвищення кваліфікації. Стратегія управління персоналом, за даною конкурентною стратегією, має забезпечити: залучення на підприємство працівників високого рівня освіти, інтелектуального і творчого потенціалу; формування у працівників відмінних компетентностей; залучення працівників до раціоналізаторства та винахідництва.

Стратегія оптимальних витрат орієнтована на надання споживачам більшої цінності за рахунок низьких витрат і диференціації продукції. Завдання полягає в тому, щоб забезпечити оптимальні (найнижчі) витрати та ціни відносно продукції інших виробників з аналогічними властивостями та якостями. Стратегічна мета полягає в тому, щоб стати виробником товару чи послуги з низькими витратами й відмінними характеристиками, а згодом, використовуючи перевагу щодо витрат, знижувати ціну в порівнянні з аналогічними товарами, що випускаються конкурентами. Відмінними рисами підприємства, яке успішно реалізує стратегію оптимальних витрат, є вміння розробляти і впроваджувати продукцію з меншими витратами та додатковими характеристиками чи пропонувати продукцію, відмінну від аналогів конкурентів за цінами, прийнятними покупцями.

Стратегія оптимальних витрат передбачає залучення висококваліфікованого, дисциплінованого, з високим освітнім рівнем персоналу, здатного до інноваційної діяльності.

Сфокусовані стратегії низьких витрат та диференціації орієнтовані на вузький сегмент ринку. За таких стратегій конкурентні переваги досягаються за рахунок нижчих ніж у конкурентів витрат або підприємство здатне запропонувати споживачам продукцію з унікальними характеристиками. Відносно окремого сегменту ринку діють ті самі закономірності, що і при реалізації стратегії лідерства за витратами і диференціації, тому і вимоги до персоналу аналогічні.

Окрім цих стратегій, фахівці з менеджменту виокремлюють ще одну стратегію – інноваційну, яка має надзвичайно важливе значення в сучасних умовах [3,с.87;5,с.86-94]. Стратегія інновації базується на безперервному впровадженні у виробництво різноманітних інновацій, що дає змогу підприємству перетворитися на техніко-технологічного лідера. Така стратегія передбачає щільний зв'язок підприємства зі світовими досягненнями науки і техніки, співпрацю з вченими, пряму залежність від наукових розробок. Найбільш вагомими характеристиками персоналу за цієї стратегії є такі: високий освітній і професійний рівень та його підтримка; найбільш продуктивний вік; висока схильність до співробітництва та тісної взаємодії; схильність до ризику та терпимість до нього; орієнтація на довгострокову перспективу [3,с.88;5,с.66]. Виходячи з цього персонал – стратегія має забезпечувати: залучення на підприємство висококваліфікованих фахівців з відповідним рівнем активності і творчості, переважно осіб молодого та найбільш продуктивного віку; безперервне підвищення кваліфікації та оновлення знань; високий рівень творчої та інноваційної активності шляхом відповідних методів організації праці, оплати та мотивації, кар'єрного зростання; високий рівень співробітництва, колективної співпраці та взаємодії шляхом формування творчих та трудових колективів; збалансованість інноваційних ризиків та винагород від реалізації інноваційних проєктів.

Отже, реалізація конкурентних стратегій в значній мірі залежить від компетентного персоналу, його майстерності та конкурентних можливостей. Забезпечення взаємозв'язку конкурентної стратегії підприємства із стратегією розвитку персоналу є запорукою успішної діяльності підприємства, фактором забезпечення конкурентних переваг.

Література

1. Портер М. Конкуренция / М.Портер: пер. с англ. - М.: Издат. «Вильямс», 2001. – 495с.
2. Томпсон А., Дж.Стрикленд. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации / А.Томпсон, Дж. Стрикленд . – М.: Юнити, 1998. – 576с.
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. – М.:ИНФРА – М, 2002. – 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).

Романюк М.Д., д.е.н., проф.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, м. Івано-Франківськ, Україна

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У новій моделі соціально-економічного розвитку перед Україною нині стоїть проблема суспільного, політичного та економічного вибору. Причому визначальними факторами в ній є праця та інноваційна складова. Одним із значущих чинників економічного зростання сучасної економіки виступають знання, носієм яких є індивід.

Людський капітал є найважливішим чинником економічного розвитку, який визначає ефективність

використання виробничого, фінансового та природного ресурсу і безпосередньо впливає не тільки на темпи, але і на якість економічного зростання, що обумовлено рядом причин:

1. Рухом сучасної цивілізації до постіндустріального суспільства, інформаційної, наукоємної, високотехнологічної та інноваційної економіки. Цей процес супроводжується кардинальною зміною змісту і характеру трудової діяльності. У все більшій мірі роль рушійної сили набуває творчий характер праці, знання як безпосередня продуктивна сила, інформація як виробничий ресурс.

2. Зростання ролі людського ресурсу приречено глибокими якісними змінами у відтворювальному процесі, в структурі якого все більшу значущість набуває сфера послуг, яка безпосереднім чином пов'язана з розвитком людини, формуванням його як всебічної особи.

3. Перегрупування рушійних сил економіки у бік людського чинника обумовлено не тільки кардинальними змінами в структурі продуктивних сил, але і глибокою якісною трансформацією виробничих відносин, перш за все, відносин власності. В умовах, коли головним конкурентоспроможним ресурсом національної економіки стає висока кваліфікація і сукупні знання її працівників, виникає реальна можливість розповсюдження власності працівника на матеріальні умови виробництва, заміни відокремлення ресурсу від працівника їх злиттям [1].

Досвід високорозвинених країн засвідчує, що сучасна економіка визначається як економіка знань, в якій людський капітал стає основним виробничим ресурсом. Сучасну економіку знань як передумову економічного зростання постіндустріального типу можна сформувати за наявності відповідного людського капіталу. Якщо не аксіомою то фактом, який все більше визнає громадськість, є те, що ні фінансовий, ні фізичний капітал не відіграють нині провідної ролі, цю роль відіграє саме людський капітал, який є основою формування економіки знань[4]. Неупереджений аналіз свідчить, що людський капітал є найбільш продуктивним і здатен забезпечувати сучасні конкурентні переваги. Цей капітал значною мірою формується у сфері освіти і нині у національному багатстві світового співробітництва він складає 64 відсотки.

Результати ефективної діяльності підприємства будь-якої галузі визначаються умовами його функціонування. Одним із основних чинників конкурентоспроможності підприємства є людський капітал. Тому проаналізуємо залежність конкурентоспроможності підприємства від складу і якості людського капіталу та інвестування в людський ресурс.

З практичної точки зору персонал є найважливішим ресурсом підприємства, ефективна реалізація потенціалу якого вимагає спеціальних рішень залежно від особливостей конкретних виробничих завдань в напрямку підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Функціонування підприємств визначається зовнішніми і внутрішніми умовами, що формують оточення підприємств. Дослідження зовнішніх умов функціонування підприємства становить основний елемент аналізу в процесі стратегічного управління. Основою внутрішнього середовища підприємств є людський капітал, оскільки на сьогоднішній день найважливішим чинником забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства є ефективне управління людським капіталом, кваліфікація якого в свою чергу визначає систему удосконалення технологій на підприємстві, маркетинг та інші фактори конкурентоспроможності підприємства. Продуктивність діяльності працівників підприємства в свою чергу залежить від їхніх індивідуальних рис, особливостей організаційного оточення, факторів зовнішнього середовища.

Умови, що створюють ринкові сили – це макроекономічні, правничо-інституційні, демографічні, технологічні, економічні процеси і явища.

Такі показники або елементи характеризують окремі умови макросередовища підприємств, яке має значний вплив на рівень людського капіталу підприємства. Так, демографічні умови віддзеркалюють чисельність, а також структуру і стать населення, його розміщення, міграційні тенденції, ринок праці і показники безробіття, етнічну структуру, а також структуру домашніх господарств.

Економічне середовище окреслюється через рівень таких показників, як: реальні доходи населення, рівень інфляції, податки, пільги, митні збори, відсоткові ставки, економічні тенденції, темпи розвитку галузі, рівень концентрації (власності, виробництва), рентабельність лідерів на фоні середнього рівня, девальвація валют, курси валют, контроль зарплати і цін, сальдо бюджету держави, платіжний баланс.

В контексті зауважень, що стосуються формування макросередовища, варто звернути увагу на певні тенденції глобального характеру і це, зокрема: вибір частиною населення екологічно чистого середовища, переселення до менших міст і сіл; прагнення до здорового харчування і активного способу життя; зростання активної професійної участі жінок; збільшення ролі одноосібних домашніх господарств; зростання ролі дорослого населення в суспільстві; зниження долі витрат на продукти харчування; зростання ролі витрат на відпочинок, розваги і культурні заходи, а також квартплату, опалення, енергію, транспорт і зв'язок; формування однорідних груп споживачів з точки зору споживчих поглядів і попиту; застосування проєкологічної діяльності підприємствами з метою покращення конкурентоспроможності; виникнення регіональних сегментів споживачів (фрагментація попиту). Серед ключових тенденцій виділяють індивідуалізм, що проявляється прагненням до формування груп, незалежності, самореалізації і власного стилю життя.

Аналіз підприємства за багатьма критеріями дає можливість оцінити всі його функції. Незалежно від деталізації концепції досліджень ресурсів підприємства, підкреслюється зростаюча роль в структурі невидимих елементів, а також людського капіталу. В широкому розумінні потенціал конкурентоспроможності охоплює: культуру підприємства, його ресурси, організаційну структуру, стратегічну мету і процес формування стратегії.

Вирізняють декілька підходів щодо системи управління та формування людських ресурсів на підприємстві.

Одні з них засновані та підтримують формування власного трудового потенціалу, а не набирати працівників ззовні. Інші підходи пов'язані із використанням чинників, які стимулюють підприємства до пошуку на зовнішньому ринку робочої сили. Третя група підходів базується на концепції відданості підприємству, що призводить до формування власної поведінкової моделі. Але який би шлях підприємство не обрало, воно мусить враховувати всі фактори внутрішнього та зовнішнього середовища.

На даному етапі соціально-економічного розвитку України будь який аспект діяльності підприємств стосується наукоємної людської діяльності. Тому, задля підвищення власної конкурентоспроможності, підприємства мають дбати про розвиток і відповідний рівень власного кадрового потенціалу. Завдання підприємств полягає у формуванні людського потенціалу у такий спосіб, щоб забезпечити високий рівень його конкурентоспроможності. Це створить умови для найраціональнішого використання ресурсів підприємства і його спроможності своєчасно реагувати на вимоги зовнішнього середовища, вносити необхідні зміни в процесі появи нових обставин, що супроводжують діяльність кожного підприємства.

Отже, активізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський ресурс є "найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство...Саме людський ресурс, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності" [3].

Економіка і рівень інвестицій в людський ресурс є взаємообумовленими елементами соціальної системи, кожний з яких впливає на розвиток іншого. Якщо розглядати це співвідношення з погляду початкового імпульсу, то пріоритет, безумовно, належить людському ресурсу, бо саме він в умовах переходу до постіндустріального суспільства виступає найважливішим чинником відтворення національного багатства і його необхідним елементом. Таким чином, важливою проблемою формування економіки із стійкими темпами розвитку залишається ефективність інвестицій в людський ресурс, які нині є значущою детермінантою економічного зростання, рівня і якості життя населення.

Література

1. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста // Экономика Украины. - 2003.- №7. – С. 48-53.
2. Гесь В.М. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку. – К., 2003. – 438 с.
3. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. - К.: Знання, 2001.- 254 с.
4. Колот А.М. Вища освіта як чинник формування людського капіталу: сучасний стан, тенденції розвитку// Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – Івано-Франківськ: Плай.-2007.-Вип. 4 – С.12-16.
5. Портер М. Международная конкуренция. - М. : Международные отношения, 1993.-896 с.

Стародубцев В.В., к.е.н., доц., Колос Ю.Ю., асп.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Глобалізація на сьогодні є одним із питань, які широко розглядають політики, економісти, підприємці. Глобалізація проникає у всі сфери життя суспільства - економіку, політику, спорт, кіно, екологію та інші. Цей процес не минув і українські підприємства. Тому варто зупинитися на тих рисах, які на сьогодні приймає нова світова економіка. По-перше, для неї характерно те, що динаміка і якість економічного розвитку усе сильніше залежать від технологічних зрушень, які відбуваються під впливом інновацій. Вираженням цього служать: збільшення інвестицій у такі сфери економічної діяльності, як наукові дослідження й розробки, технологічні й організаційні новачки та підвищення віддачі від них; випереджальна динаміка росту високотехнологічних галузей промисловості й сфери послуг; збільшення наукоємності й інноваційної активності всіх секторів економіки; виникнення нових видів економічної діяльності. По-друге, нову економіку характеризує прискорення технологічного прогресу, скорочення життєвого циклу виробів і послуг, особливо строків проведення досліджень, розробок і впровадження інновацій. У розвинених країнах у структурі промисловості, дослідно-конструкторських дослідженнях і розробках відбуваються досить помітні зрушення в напрямку інноваційно активних сфер. Як результат, скорочується життєвий цикл продукції й виробничий цикл у тих сферах, де домінують дослідження й інновації, пов'язані з технологічним прогресом, прискорюється процес просування продукції до споживача.

По-третє, для нової економіки типово, що наука орієнтується на потребу економіки, її сфер, на радикальні зміни, пов'язані з підвищенням ролі підприємницького сектора в економіці, фінансуванні наукових досліджень і концентрації останніх у високотехнологічних сферах діяльності.

Аналіз діяльності українських підприємств показує, що в більшості вони не мають таких характерних рис, що не дає можливість їм стати не тільки на рівень лідерів, а навіть на рівень середніх. По-перше, на багатьох українських підприємствах використовуються застарілі, енерговитратні технології та обладнання. Так, "енергоємність, сумарні енерговитрати на виробництво чавуну, сталі і прокату на українських металургійних підприємствах приблизно на 30 % більші, ніж на сучасних підприємствах країн Євросоюзу, а також Індії й Китаю... Зношеність фондів ГМК України становить приблизно 65%, у галузі використовуються застарілі технології виробництва сталі, а собівартість продукції занадто висока. Поліпшення цих показників не відбулося

і найближчим часом не очікується“, — переконаний член-кореспондент НАН України Валерій Мазур [1]. У докризовий період частка ГМК у валовому внутрішньому продукті (ВВП) України становила 27%, а за січень-листопад 2010 року – 23 %. Останні 5 років від металургійної галузі надходить валюти в державу від 40 до 50 % її загальних надходжень [2]. Тому ми вправі були очікувати, що ця галузь буде розвиватись інноваційним шляхом. Але цього не сталося. За даними Держкомстату України в 2008 році тільки 39 % українського сталевого прокату було зроблено за допомогою ефективних процесів з використанням машин безперервного лиття. Для порівняння: у Росії цей показник знаходиться на рівні 71%, а в Кореї і в Японії - 98% [1]. Не набагато кращий стан і в інших галузях економіки України.

У сучасному світі однією з головних умов формування конкурентоспроможної стратегічної перспективи розвитку підприємств є насамперед інноваційна активність. Україна має природний, промисловий, технологічний і науковий потенціал, однак детермінанти її конкурентних переваг розвинені недостатньо. Конкурентоспроможність вітчизняних товарів, особливо наукомістких виробів із високою доданою вартістю, є низькою. Участь українських підприємств в світовій торгівлі на старій структурній основі вичерпує себе і не відповідає довгостроковим цілям розвитку країни. Отже, можливості подолання технічного відставання України, підвищення конкурентоспроможності українських товарів залежать від того, наскільки ефективно в найближчі роки розв'язуватимуться питання активізації інноваційної діяльності.

Відсутність чіткої науково-промислової політики в Україні протягом усього періоду радикальних економічних перетворень призвела до того, що частка промислових підприємств, які впроваджують інновації, є катастрофічно низькою. Так, у 2006 вона складала усього 11,2 %, а в 2009 році – 12,8 %, що є нижче критичного значення – 25%, і набагато нижче від аналогічного показника розвинутих країн (70-80%) [2]. При цьому необхідно зазначити, що в Україні оцінка інноваційно активних підприємств ще не повністю відповідає стандартам розвинутих країн. Фактична інноваційність наших промислових підприємств за світовими стандартами ще нижча. Як результат, за часткою вітчизняної високотехнологічної продукції на світовому ринку Україна навіть не висвітлюється в Базі даних економічної статистики країн світу, тому що ця частка становить лише 0,1%. Для порівняння, у 2006 році Польща мала цей показник на рівні 3,11 %, а Фінляндія – 18,13 % [3].

Структура капітальних вкладень в Україні не відповідає сучасним вимогам до створення високотехнологічного виробництва. Майже 50 % їх витрачається на капітальне будівництво, тобто пасивну частину основних фондів. На машини, обладнання та транспортні засоби витрачається тільки близько 35 % капітальних вкладень. Державні кошти та кошти місцевих бюджетів, що направляються на капітальні вкладення, які в різні часи в сумі складають 9,0-10,5 % від загального об'єму, розподіляються за різними галузями та територіями. Лівава частка державних капітальних вкладень, що надходять в промисловість, направляється в добувну промисловість, металургійне виробництво, виробництво та розподілення електроенергії, газу та води. Тобто, широким фронтом в Україні продовжується підтримуватись сировинно орієнтоване, енерговитратне, екологічно шкідливе виробництво. У цій групі одні із самих низьких показників інноваційно активних підприємств. У той же час, скорочується кількість підприємств, які закуповують нові технології, що свідчить про тенденцію до втрати можливості вітчизняними підприємствами одержати конкурентні переваги за рахунок використання високих технологій.

Великою проблемою для України є розвиток науково-дослідних та дослідно-конструкторських (НДДКР) робіт. Кількість спеціалістів, які виконують НДДКР, зменшилася на 70,5 % за період з 1991 року по 2009 рік (з 313,1 чоловік до 92,4 чоловік відповідно). Порівняльний аналіз діяльності в цьому напрямку України та інших країн, у першу чергу, розвинутих, показує, що результати зменшення кількості спеціалістів, які виконують наукові та науково-технічні роботи, можна вважати катастрофічними. Національними та закордонними заявниками в Державному департаменті інтелектуальної власності України в 2008 році було отримано 8241 охоронних документів, а в 2009 році – 7572. Звертає на себе увагу той факт, що доля закордонних заявників не відповідає світовим тенденціям. Так, у 2006 році вона складала 32,4 %. У відкритих економіках, що функціонують ефективно, цей показник значно вищий (у США він доходить до 50 %, у Китаї – до 53 %). У Росії в 2008 році було видано 28 808, а в США -157 283 патентів, тобто, відповідно в 3,5 та 19 разів більше, ніж в Україні. Українськими заявниками в 2008 році було отримано 152 охоронних документи від патентних відомств інших країн, а в 2009 році було отримано 165 таких документів, але серед них на промислові зразки приходить усього 16 у 2008 році, та 29 у 2009 році. Окрім цього, можна констатувати, що в останні роки ця робота зводиться нанівець. З України до патентних відомств інших країн у 2008 році було подано 13 заявок на видачу охоронних документів на промислові зразки, а в 2009 році – усього 7. Необхідно відмітити, що охоронні документи, одержані Україною від патентних відомств інших країн у 2008-2009 рр., відображають роботу попередніх років. Ситуація виглядає ще більш негативною, якщо взяти до уваги, що з 168 заявок, поданих з України до патентних відомств інших країн у 2008 році від галузей, які в сумі мають найбільшу питому вагу у ВВП країни (сільське господарство, добувна та металургійна промисловість), було подано усього 9 заявок, а в 2009 році відповідно із 126 заявок тільки 1.

Таким чином, в Україні нині назріла потреба комплексного вирішення питання підходів до розвитку інноваційної діяльності, адаптації відомих, а за необхідності й розроблення нових принципів і механізмів інноваційного розвитку економіки відповідно до реальних умов. Для підвищення інноваційної діяльності підприємств необхідно вирішити наступні питання: розробки та впровадження дієвих форм стимулювання інноваційної діяльності; створення умов для забезпечення всіх секторів економіки достатніми джерелами для ефективного відтворення за рахунок вітчизняних та закордонних інвестицій; проведення структурної перебудови виробництва шляхом створення конкурентного середовища; відродження потужного наукового

потенціалу; розбудови сучасної інформаційної інфраструктури. Вирішальну роль для втілення названих напрямків будуть відігравати правові, соціальні та інституціональні умови, у яких буде розвиватися економіка країни.

Література

1. Валерій Мазур. Металургія України: стан, конкурентоспроможність, перспективи // Дзеркало тижня, №8, 27.02.2010. (режим доступу www.dt.ua/newspaper/articles/59365).
2. Статистичний щорічник України за 2009 рік // За редакцією О. Г. Осауленка. – К.: Держкомстат України. – К.: Консультант, – 2010.
3. База даних економічної статистики країн світу на StatInfo.biz (режим доступу <http://www.StatInfo.biz>).
4. Украинский ГМК продолжает жить в XIX веке. Анатолий Звягель // «ЛИЦА», 26.12.2009. (режим доступу <http://www.thepersons.com.ua>).

Сырцев А.Н., Пшеничникова У.А.

НОУ ВПО «Санкт-Петербургский институт гостеприимства», г. Санкт-Петербург, Россия

АТТЕСТАЦИЯ КАДРОВ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В данной статье речь идёт о результатах исследования мнений студентов и преподавателей о необходимости аттестации и критериях оценки деятельности педагогических кадров вуза

Ключевые слова: аттестация, аттестация педагогического состава, показатель качества.

Качество – совокупность свойств и характеристик продукции или услуги, которые придают им способность удовлетворять обусловленные или предполагаемые потребности потребителей и всех заинтересованных сторон [4, 7].

Целью аттестации педагогических кадров является определение соответствия уровня профессиональной компетентности педагогов требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий [3, 249].

Показатель качества услуги – это количественная характеристика одного или нескольких свойств услуги, определяющих её качество [4, 7].

Содержание современного менеджмента качества в соответствии с международным стандартом ISO 9000:2000 определяется как подход к управлению организацией, нацеленный на качество, основанный на участии всех её членов и направленный на достижение долгосрочного успеха путём удовлетворения требований потребителей и выгоды для членов организации и общества [1, 19].

Система аттестации педагогов в Российской Федерации постоянно совершенствуется. В основном квалификационный показатель устанавливается на основе двух компонентов – стажа работы педагога и полученных им поощрений (фиксированных наград). Но эта модель имеет много недостатков и практика постепенно переходит к использованию более совершенных моделей, учитывающих большее число существенных переменных [2, 568].

Совершенной организация становится тогда, когда она начинает быть чувствительной к изменениям рынка [1, 22]. Современный педагог должен быть готовым выполнить любой рыночный заказ: от высокоэффективного обучения до элементарного педагогического присмотра [2, 564]. До сегодняшнего дня для того, чтобы понять, какими качествами должен обладать современный преподаватель, в различных исследованиях и при проведении аттестаций педагогов учитывались мнения или только обучающихся, или только преподавателей. Данный подход к оценке работы преподавателей сегодня имеет ряд своих недостатков, основным из которых является следующий:

– учитываются мнения только одной заинтересованной стороны в качестве образования.

Указанный недостаток снижает объективность оценки качества работы преподавателя, не способствует в большей степени устранению или снижению так называемых «шумов» (например, субъективности суждений обучающимися о качестве деятельности педагогов, преднамеренного предоставления ложной информации студентами и т.д.) и требует совершенствования методики оценки и анализа критериев качества деятельности преподавателей.

В настоящей статье изложены основные положения усовершенствованной вышеуказанной методики.

1 этап: опрос студентов, преподавателей и руководителей высших и средних образовательных организаций и первичная обработка его результатов:

- выявление показателей оценки качества работы преподавателей студентами и другими заинтересованными лицами различных учебных заведений;
- обработка первичных данных с использованием Метода анализа иерархий⁵.

2 этап: корреляционный анализ показателей оценки качества работы преподавателей, являющихся критическими для трёх рассмотренных в методике заинтересованных сторон (студентов, преподавателей и руководителей).

3 этап: анализ результатов выявления показателей оценки качества работы преподавателей заинтересованными сторонами.

Основные результаты исследования.

⁵ Метод анализа иерархий – разновидность метода экспертных оценок, формализованная процедура для иерархического представления элементов, определяющих суть любой проблемы и выбора из возможных альтернатив [3].

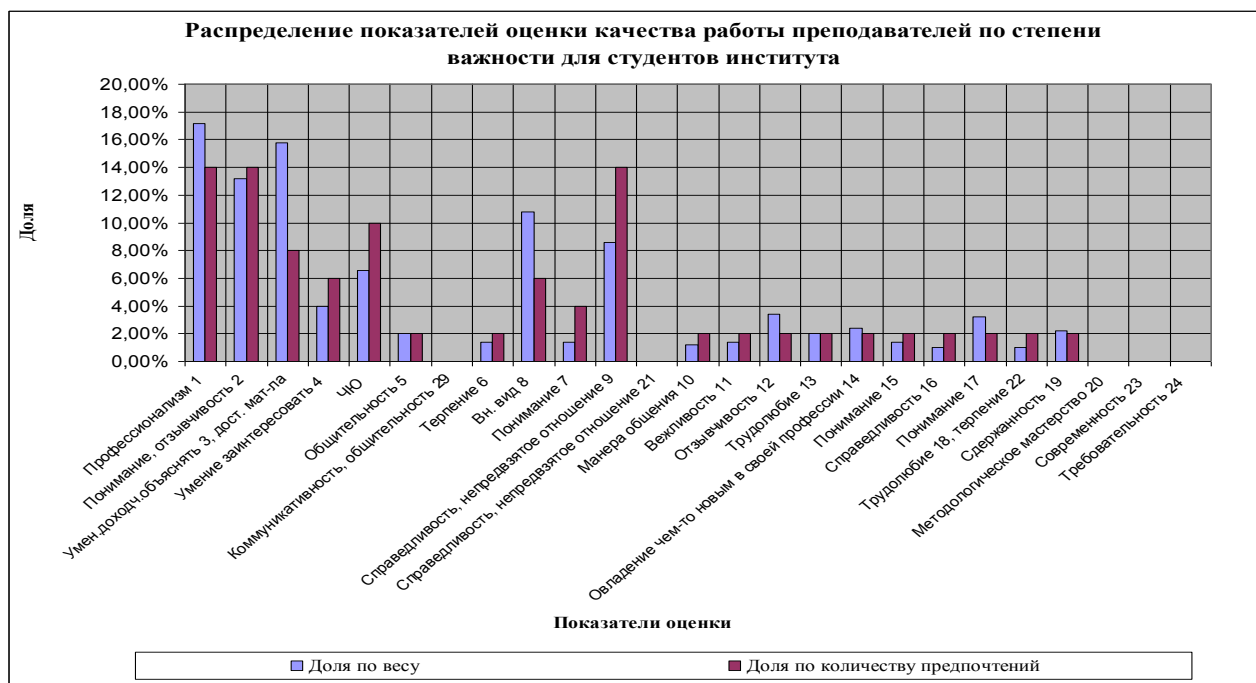


Рис. 1. Распределение показателей оценки качества работы преподавателей по степени важности для студентов института

В результате проведённого исследования было выявлено, что распределение критериев по доле и частоте упоминаний среди студентов неодинаковое.



Рис. 2. Распределение показателей оценки качества работы преподавателей по степени важности для студентов группы №1 колледжа

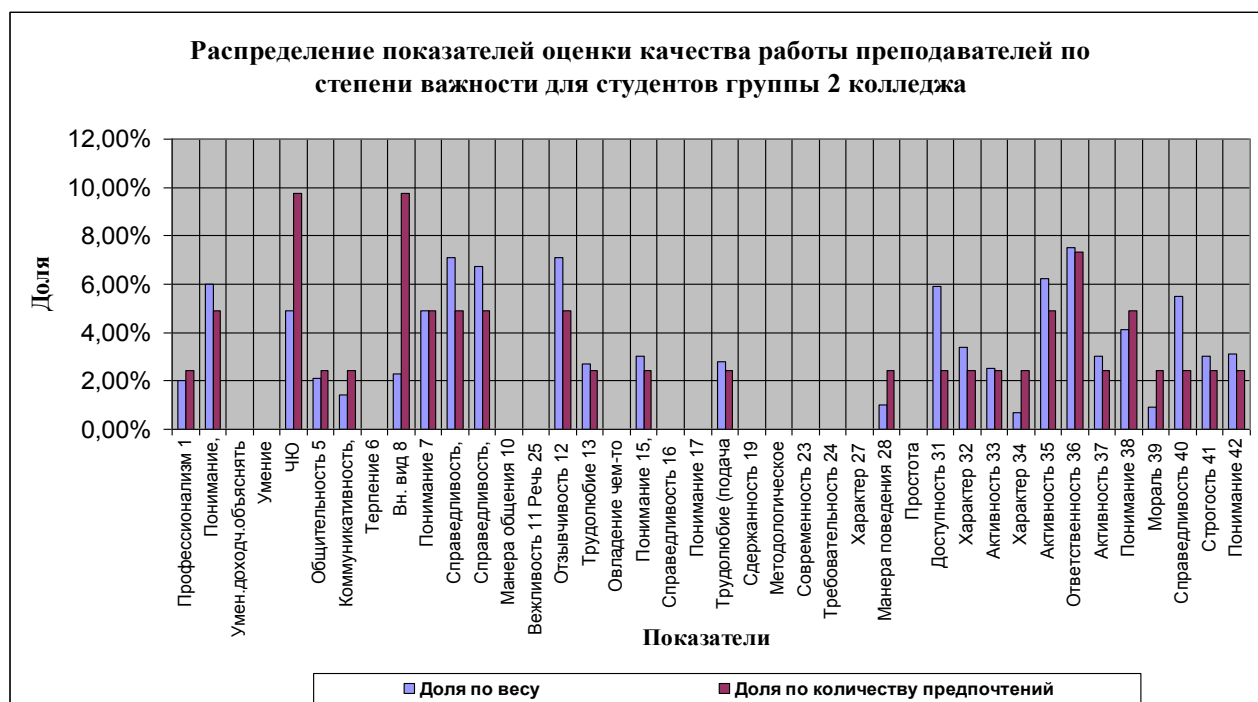


Рис. 2. Распределение показателей оценки качества работы преподавателей по степени важности для студентов группы №2 колледжа

Студенты института и группы № 2 колледжа предъявляют больше требований к «идеальному» преподавателю, чем группа № 1 того же колледжа.

Причиной того, что разброс критериев в группах колледжа является различным по количеству их упоминаний, мог быть проведённый преподавателем (исследователем) эксперимент в процессе опроса студентов: в группе № 1 колледжа преподаватель приводил в качестве примеров выбранные им критерии оценки работы педагогов, которые были в последствие взяты студентами за основу, то есть в этом случае на мнения студентов мог повлиять авторитет точки зрения преподавателя; в группе № 2 колледжа студенты самостоятельно, без приведения примеров преподавателем, определяли критерии оценки качества работы педагогов. Преподаватель проводил опрос одного из студентов группы в её присутствии, вследствие чего опрос принял соревновательный характер: многие студенты были не согласны с точкой зрения своих сокурсников и выявляли желание выразить свою, - тем самым был удалён факт воздействия авторитета мнения преподавателя и снижена степень получения исследователем ложной информации от опрашиваемых;

– анализ Парето показателей оценки качества работы преподавателей студентами показал, что наиболее значимыми для них являются следующие: чувство юмора, понимание, отзывчивость, справедливость, непредвзятое отношение, внешний вид, профессионализм (знание преподавателя всех тонкостей предмета (теории и практики)), манера поведения, коммуникабельность, характер, умение доходчиво объяснять, доступность материала, умение заинтересовать, непредвзятое отношение, вежливость, речь, ответственность;

– анализ Парето показателей оценки качества работы преподавателей коллегами по работе показал, что наиболее значимыми для них являются следующие: доступность преподавателя (наличие возможности связаться с преподавателем по электронной почте, телефону и так далее), знания, умения и навыки по основам педагогики,;

– анализ Парето показателей оценки качества работы преподавателей руководителями показал, что для них наиболее значимые - овладение чем-то новым в своей профессии, активность (целеустремлённость), методическое мастерство (способность просто и доходчиво объяснять содержание курса, методически правильно его строить, наличие уважения у студентов), профессиональная надёжность (выполнение индивидуального плана, ответственность, исполнительность, безотказность), нравственная зрелость (поддержание здорового психологического климата в коллективе, неконфликтность), наличие чувства патриотизма к своей профессии и кафедре (наличие чувства патриотизма к педагогике в целом и кафедре, на которой работает преподаватель), управляемость (ответственность за порученное дело, обязательность, пунктуальное выполнение поручений, способность соблюдать субординацию), личная порядочность (честность, нестяжательство, несклонность к интриганству, отсутствие двойных стандартов в поведении, неспособность к предательству), неконфликтность (умение с пониманием относиться к недостаткам студентов, коллег и руководителей, тактичность в общении с руководителями и коллегами, отсутствие склонности к демагогии, спокойный характер), способность работать в команде (умение ставить общественные интересы выше личных, умение координировать свои действия с действиями коллег), профессионализм (образование и опыт работы по специальности (по предмету), современное видение предмета), наличие самомотивации у преподавателя к своей профессиональной деятельности в целом, знание содержания материала, лояльное,

толерантне, добре, поважливе та помірно суворе ставлення до студентів, наявність позитивних людських якостей, що проявляються в повсякденному житті;

– кореляція вибору показателів між студентами, викладачами та керівництвом показала наявність слабкої взаємозв'язку між показателями.

	СИ	СК	П	Р
СИ	1	0,30942	-0,21013	-0,20349
СК	0,30942	1	-0,33043	-0,04819
П	-0,21013	-0,33043	1	-0,06107
Р	-0,20349	-0,04819	-0,06107	1

Примечание - СИ – студенти інститута, СК – студенти коледжу (данні з суводної по групах №1 та №2), П – викладачі, Р – керівники

	С	П	Р
С	1	-0,3354	-0,067
П	-0,3354	1	-0,0611
Р	-0,067	-0,0611	1

Примечание – С – всі студенти, П – викладачі, Р – керівники

Причиною тому може служити різний життєвий досвід у респондентів, виховання, життєві цінності та т.п.

Висновки по результатам дослідження та пропозиції по використанню результатів дослідження:

1. Дослідження показало можливість та необхідність проведення моніторингу мнень студентів та викладачів (нескількох зацікавлених сторін) про те, за якими критеріями можна судити про якість роботи викладачів ВУЗа (СУЗа).

2. Розроблено оригінальну методику аналізу результатів опитування зацікавлених сторін та сформульовано пропозиції по використанню результатів дослідження в діяльності ВУЗа (СУЗа).

3. Пропозиції по використанню результатів дослідження в діяльності ВУЗа (СУЗа):

- необхідно використовувати отримані данні в процесі атестації педагогічних працівників;
- необхідно проводити анкетування серед тих, хто має безпосередній контакт з викладачами, про вже виявлені критерії оцінки якості роботи педагогів в процесі проведення дослідження по данній методиці застосовувати до конкретних працівників.

Проведення подібного анкетування з урахуванням декількох зацікавлених сторін буде сприяти зменшенню впливу різних «шумів» на об'єктивність оцінки якості роботи викладачів;

- результати анкетування повинні доводитися до зацікавлених сторін в частині, що стосується;
- необхідно відслідковувати тенденції оцінок якості роботи зацікавленими сторонами по кожному педагогу, наприклад, методом контрольних карт Шухарта.

Література

1. Круглов М.Г. Менеджмент якості як він є/М.Г. Круглов, Г.М. Шишков. – М.: ЕКСМО, 2007. – 544с. – (Якісний менеджмент).
2. Подласий І.П. Педагогіка: підручник. – 2-е изд., доп. – М.: Видавництво Юрайт; ІД Юрайт, 2010. – 574 с. – (Основи наук).
3. Селєзньов В.І. Настільна книга керівника середнього спеціального навчального закладу. – М.: Видавничо-торгова корпорація «Дашков і К», 2007. – 576 с.
4. Сырцев А.Н. Управление качеством (компендиум): учебно-методическое пособие./ Сырцев А.Н.; С.-Петербург. ин-т гостеприимства. – Санкт-Петербург:
5. ООО «Типография «Береста», 2009. – 92 с.

Уманська В.Г., к.е.н., Смаглій Г.Г., ст. викл.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Протягом багатьох десятиріч в нашій країні, в умовах високої монополізації виробників та торгових представників, регулятором виробництва продукції був не реальний попит, а виробництво й адміністративно-командний механізм розподілу, що регулювали споживання, формували потреби і випуск продукції. У цих умовах проблема конкурентоспроможності підприємства і продукції, у виробників практично не виникала, а якщо і виникала, то зважувалася лише у відношенні цієї продукції, що підлягала реалізації на зовнішньому ринку. З розвитком ринкового механізму ця проблема в нашій країні, природно, різко загострилася, і її вирішення ждало від усіх суб'єктів ринку активного пошуку шляхів і методів підвищення конкурентоспроможності вироблених і споживаних товарів. У зв'язку з цим у сучасній економіці головним напрямком фінансово-економічної і виробничо-збутової стратегії кожного торгового підприємства стає підвищення конкурентоспроможності для закріплення його позицій на ринку з метою одержання максимального прибутку.

Мета роботи полягає у тому, щоб з'ясувати сутність поняття "конкурентоспроможність підприємства",

запропонувати основні конкурентні переваги підприємствам серед інших наявних підприємств-конкурентів на ринку, а також надати рекомендації щодо підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Проблеми конкурентоспроможної діяльності висвітлені в працях таких вчених, як В.Д. Андріанова, С.Ю. Глазьева, Б.М. Данилишина, Ю.Л. Зборовська, С.Г. Камолова, Є.Г. Кочетова, М.А. Кравця, А.А. Мальцева, В.Н. Мосіна, Б.М. Мочалова, Б.П. Плишевського, В.А. Смирнова, Ю.В. Токарева, І.П. Фамінського, В.С. Яцкова та інших учених-економістів. Вони розглядають конкурентоспроможність як здатність забезпечити кращу позицію порівняно з конкуруючою компанією та проблеми підвищення конкурентоспроможності продукції, які і дотепер знаходяться в сфері наукового дослідження.

Одна з найважливіших задач розвитку підприємства і країни в цілому, нерозривно пов'язана з ефективністю виробництва, забезпечення випуску необхідної кількості сучасних виробів, покращення їх якості та досягнення конкурентоспроможності продукції на світовому ринку.

Загалом конкурентоспроможність підприємства – це здатність підприємства до ефективної господарської діяльності та забезпечення прибутковості за умов конкурентного ринку. Інакше кажучи, конкурентоспроможність підприємства – здатність забезпечувати випуск і реалізацію конкурентоспроможної продукції [1].

Конкурентоспроможність підприємства слід розуміти, як реальну та потенційну спроможність, а також наявні для цього можливості підприємства вивчати попит, проектувати, виготовляти та реалізувати товари, які по своїм параметрам у комплексі більш необхідніші та кращі для споживачів, ніж товари конкурентів. Конкурентоспроможність підприємства можна розглядати також, як вміння виготовляти і реалізувати швидко та дешево якісну продукцію в достатній кількості.

Необхідно зазначити, що конкурентоспроможність підприємства має невід'ємну пряму залежність із конкурентоспроможністю його продукції на ринку, адже чим вища конкурентоспроможність продукції – тим більший економічний ефект отримує підприємство.

Конкурентоспроможність продукції і конкурентоспроможність фірми-виробника продукції співвідносяться як частина і ціле. Можливість компанії конкурувати на визначеному товарному ринку безпосередньо залежить від поєднання конкурентоспроможності товару і економічних засобів діяльності фірми, надаючи перевагу в умовах конкурентної боротьби. На рівень конкурентоспроможності торговельної фірми впливає науково-технічний рівень і ступінь удосконалення технологій продажу, використання новітніх винаходів та відкриттів, залучення сучасних засобів автоматизації збуту та збільшення асортименту продукції. Рівень конкурентоспроможності торговельної фірми залежить від того, якими товарами вони торгують, де і як товари споживаються. Конкурентні позиції фірми на ринку залежать також від тієї підтримки, яку фірма отримує з боку національних державних органів й інших організацій шляхом надання гарантій експортних кредитів, їх страхування, звільнення від податків, надання експортних субсидій, забезпечення інформацією про кон'юнктуру ринку та ін. [2].

У літературі не існує єдиного підходу до класифікації конкурентних переваг. Значна частина дослідників, наслідуючи М. Портера, в якості базових виділяють дві конкурентні переваги: більш низькі витрати, які дозволяють встановлювати більш низькі ціни й отримувати більш високі прибутки, і диференціацію (унікальність) товару, яка б забезпечувала найвищу споживчу цінність.

Найбільш прийнятною як з наукової, так і з практичної точки зору є класифікація конкурентних переваг фірми за шістьма критеріями: відношенням до системи (підприємства); сферою прояву; джерелами створення та можливістю імітації; тривалістю дії; місцем формування; видом ефекту, який отримує підприємство від реалізації переваги.

Для кожного підприємства суттєве практичне значення має поділ конкурентних переваг за джерелами створення та стійкістю до наслідування конкурентами. Виокремимо переваги: “низького рівня”, які можуть бути легко досягнуті чи скопійовані конкурентами (використання дешевої робочої сили, забезпеченість широким спектром сировинних ресурсів тощо). Ці переваги базуються на вартості чи доступності факторів виробництва і не гарантують стабільного положення на ринку; “високого рівня”, які є наслідком цілеспрямованої діяльності підприємства, як правило, пов'язані зі значними витратами і важко піддаються копіюванню (сучасна патентована технологія; спеціалізовані програми відтворення робочої сили високої кваліфікації; висока репутація підприємства, заснована на активній маркетинговій діяльності; наявність розгалуженої збутової мережі та мережі технічного обслуговування); “найвищого рівня”, до яких відноситься постійна модернізація виробництва і видів діяльності, що супроводжується виснаженням конкурента, якщо він їх і досягає.

Звичайно, коли керівництво підприємства зацікавлене в формуванні й підтримці конкурентного потенціалу власної фірми, воно повинне приділяти головну увагу другій і третій групі переваг. Переваги “низького рівня” не можуть створювати достатньо надійної та стабільної основи для довго-тривалого утримання стійких конкурентних позицій, оскільки джерела цих переваг, як правило, мають зовнішній, стосовно підприємства, характер, і будь-яка суттєва зміна оточуючого середовища може призвести до їх зникнення.

Таким чином, в процесі дослідження встановлено, що конкурентоспроможність підприємства це – зумовлене різними чинниками становище країни або окремого товаровиробника на внутрішньому та зовнішньому ринках; конкурентні переваги підприємства це – наявність у системі яких-небудь ексклюзивних цінностей, що дають їй переваги перед конкурентами. Тому, для того, щоб задовольнити попит споживачів краще, аніж конкуренти, підприємства повинні покращувати якість продукції та послуг, використовувати модернізовану техніку, скорочувати виробничий цикл і витрати, вдосконалювати свої організаційні системи,

щоб реакція на зміну споживчих смаків була миттєвою. Отже, щоб досягнути конкурентоспроможності підприємства потрібно створювати і розвивати власні конкурентні переваги, які нададуть можливість вдосконалювати рівень конкурентоспроможності підприємства в сучасних ринкових умовах.

Література

1. Зборовська Ю.Л. Підвищення конкурентоспроможності продукції – важлива умова нарощування експортного потенціалу / Ю.Л. Зборовська // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2007. – № 4 (34). – С. 137-142.
2. Стратегічний маркетинг як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zn.kiev.ua>.

Харченко І.В., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ЩОДО ПИТАННЯ МОДЕЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Ідея представлення деякого об'єкту, системи або поняття за допомогою моделі носить такий загальний характер, що дати повну класифікацію всіх функцій моделі складно. Шеннон [1] розрізняє принаймні п'ять доцільних випадків вживання моделей в якості:

- засобу осмислення дійсності;
- засобу спілкування;
- засобу навчання і тренажу;
- інструменту прогнозування;
- засобу постановки експериментів.

Можна сказати, що осмислення роботи системи та постановка експериментів дозволить виконувати прогнозування, проте перераховані функції є все таки різними.

Корисність моделі як засобу осмислення реальних зв'язків і закономірностей очевидна. Моделі можуть допомогти нам упорядкувати наші нечіткі або суперечливі поняття і невідповідності. Наприклад, представлення робіт по проектуванню складних систем у вигляді сітьової моделі ПЕРТ спонукає нас продумати, які кроки і в якій послідовності необхідно робити. Така модель допомагає нам виявити взаємозалежності, необхідні заходи, тимчасові співвідношення, необхідні ресурси і т.п. Вже сама спроба представити наші словесні формулювання і думки в якійсь іншій формі часто виявляє суперечності і неясності. Правильно побудована модель вимушує нас організувати наші задуми, оцінити і перевірити їх обґрунтованість.

Як засіб спілкування добре продумана модель найкраще виконує цю функцію. Всі мови, в основі яких лежить слово, в тій чи іншій мірі виявляються неточними, коли справа доходить до складних понять і описів. Правильно побудовані моделі можуть допомогти нам усунути ці неточності, надаючи в наше розпорядження більш дієві, більш успішні способи спілкування.[1] Перевага моделі перед словесними описами — в стислості і точності представлення заданої ситуації. Модель робить більш зрозумілою загальну структуру досліджуваного об'єкту і розкриває важливі причинно-наслідкові зв'язки. Одною з найважливіших цілей використання моделей є прогнозування поведінки модельованих об'єктів. Нарешті, вживання моделей дозволяє проводити контрольовані експерименти в ситуаціях, де експериментування на реальних об'єктах було б практично неможливим або економічно недоцільним. Безпосереднє експериментування з системою звичайно полягає у варіюванні її деяких параметрів; при цьому, підтримуючи всю решту параметрів незмінними, спостерігають результати експерименту. Для більшості систем, з якими доводиться мати справу досліднику, це або практично неможливо, або дуже дорого, або і те і інше разом. Коли ставити експеримент на реальній системі дуже дорого і (або) неможливо, часто може бути побудована модель, на якій необхідні експерименти можуть бути проведені з відносною легкістю і порівняно недорого з реальними експериментами. При експериментуванні з моделлю складної системи ми часто можемо більше дізнатися про її внутрішні взаємодіючі чинники, чим могли б взнати, експериментуючи з реальною системою; це стає можливим завдяки вимірюваній структурних елементів моделі, завдяки тому, що ми можемо контролювати її поведінку, легко змінювати її параметри і т.п.

Моделі взагалі можна класифікувати різними способами та за різними ознаками[1] На жаль, жоден з них не є повністю задовільним, хоча кожний служить певній меті. Вкажемо деякі типові групи моделей, які можуть бути встановлені в основу системи класифікації[1] :

- статичні і динамічні;
- детерміністичні і стохастичні;
- дискретні і безперервні;
- натурні, аналогові, символічні.

Всі імітаційні моделі є моделями типу так званого “ чорного ящика ”. Це означає, що вони забезпечують видачу вихідного сигналу системи, якщо на її взаємодіючі підсистеми поступає вхідний сигнал. Тому для отримання необхідної інформації або результатів необхідно здійснювати «прогін» імітаційних моделей, а не «вирішувати» їх. Імітаційні моделі не здатні формувати своє власне рішення в тому вигляді, в якому це має місце в аналітичних моделях, а можуть лише служити як засіб для аналізу поведінки системи в умовах, які визначаються експериментатором. Отже, імітаційне моделювання — не теорія, а методологія рішення проблем. Більш того, імітаційне моделювання є тільки одним з декількох у розпорядженні системного аналітика найважливіших методів рішення проблем. Оскільки необхідно і бажано пристосовувати засіб або метод до

рішення задачі, а не навпаки, то виникає природне питання: в яких випадках імітаційне моделювання корисно? Для моделювання системи нам необхідно поставити штучний експеримент, що відображає основні умови ситуації. Для цього ми повинні придумати спосіб імітації штучної послідовності прибуття покупців (фізичних чи юридичних осіб – неважливо) і часу, необхідного для обслуговування кожного з них.

Модель є представленням об'єкту, системи або поняття (ідеї) в деякій формі, відмінній від форми їх реального існування. Модель служить звичайно засобом, що допомагає нам в керуванні, а значить в поясненні, розумінні або вдосконаленні системи. Модель якого-небудь об'єкту може бути або точною копією цього об'єкту, або відображати деякі характерні властивості об'єкту в абстрактній формі.

Майже всі без виключення автори, що пишуть про науку, стверджують, що одним з головних елементів, необхідних для ефективного вирішення складних задач, є побудова і відповідне використання моделі [1]. Така модель може приймати різноманітні форми, але одна з найкорисніших і безумовно самих вживаних форм — це математична, така, що виражає за допомогою системи рівнянь істотні риси реальних систем або явищ, що вивчаються. На жаль, не завжди можливо створити математичну модель у вузькому значенні цього слова. При вивченні більшості промислових систем ми можемо визначити цілі, вказати обмеження і передбачити, щоб наша конструкція підкорялася технічним і (або) економічним законам. При цьому можуть бути розкриті і представлені в тій або іншій математичній формі істотні зв'язки в системі. На відміну від цього дуже багато проблем управління підприємств пов'язано з неясною і суперечливою метою, а також з вибором альтернатив, продиктованих різними не співпадаючими, а нерідко і такими, що суперечать один одному чинниками. Отже, визначення моделі повинне включати як кількісні, так і якісні характеристики моделі.

З цих причин дослідник повинен розглянути доцільність вживання імітаційного моделювання за наявності будь-якої з наступних умов:

1. Не існує закінченої математичної постановки даної задачі, або ще не розроблені аналітичні методи рішення сформульованої математичної моделі. До цієї категорії відносяться багато різних моделей.
2. Аналітичні методи є, але математичні процедури такі складні і трудомісткі, що імітаційне моделювання дає більш простий спосіб рішення задачі.
3. Аналітичні рішення існують, але їх реалізація неможлива внаслідок недостатньої математичної підготовки наявного персоналу. В цьому випадку слід зіставити витрати на проектування, випробування і роботу на імітаційній моделі з витратами, пов'язаними із запрошенням фахівців іншого профілю.
4. Окрім оцінки певних параметрів, бажано здійснити на імітаційній моделі спостереження за ходом процесу протягом певного періоду.
5. Імітаційне моделювання може виявитися єдиною можливістю внаслідок труднощів постановки експериментів і спостереження явищ в реальних умовах.
6. Для довготривалої дії систем або процесів може знадобитися стиснення часової шкали. Імітаційне моделювання дає можливість повністю контролювати час процесу, що вивчається, оскільки явище може бути сповільнено або прискорений за бажанням.

Дуже мало відомо про моделювання стратегії підприємств. Лише деякі джерела про це згадують [3]. Та й ті є закордонними інтернет-ресурсами з обмеженим доступом до інформації. Відома література по моделюванню економічних процесів, що видана на теренах СНД, наприклад [4,5]. Проте це лише найпростіші рекомендації з моделювання та інструкції по роботі з мовами моделювання, нехай навіть і високого рівня. Базуючись на цих роботах, не можна розробити будь-яку більш-менш подібну модель роботи підприємства в ринковому середовищі. У вказаних роботах навіть не ставиться вказане питання. Разом з тим ми вважаємо, що моделювання стратегії є досить дієвим інструментом прогнозування ефективності стратегічних кроків. У фахівців з стратегічного управління обов'язково виникне багато питань щодо достовірності моделювання стратегії та можливості використання результатів моделювання на практиці. На нашу думку, питання будуть такі:

1. Чому саме імітаційне моделювання?
2. Як саме моделювати стратегію і кроки підприємств?
3. Наскільки достовірним може бути це моделювання?
4. Що можна і що не можна врахувати при моделюванні стратегії?

Виходячи з вищенаведеної класифікації моделей, імітаційні моделі можна вважати динамічними; детерміністичними з використанням стохастички; дискретними, але за умов, що події відбуваються досить часто, то можна вважати їх безперервними. На нашу думку, ці риси роблять імітаційне моделювання найкращим методом моделювання стратегії. Безумовно, такі моделі будуть працювати за методом "чорного ящика", проте характеристики цього "чорного ящика" можна налаштовувати, наприклад, описати математичним законом зміну собівартості продукції на протязі певного періоду часу чи залежно від вартості сировини і комплектуючих, описати прибуття покупців та кількість купленого товару і т.д. На нашу думку, це єдино правильний підхід, тим більше, що в коротких даних щодо моделювання стратегії він також використовується [3]. До того ж більшість з наведених вище 6 умов свідчать саме на користь імітаційного моделювання.

Щодо моделювання стратегії виникає питання - яку схему опису стратегічного управління використовувати? Відомо дуже багато праць щодо стратегічного управління. Головним авторитетом тут вважається І. Ансофф [7]. Проте використовувати його роботу для моделювання дуже складно, навіть неможливо. Найкращою вихідною інформацією є, на наш погляд, робота Стрікланда і Томпсона [8]. Це тим більш вірно, що у вже побудованих моделях [3] також використовується дана робота [8].

Питання про достовірність моделювання виникали завжди. Перевірка моделі на достовірність відома

як верифікація моделі. Зробити це можна досить просто, коли простим є процес, що відображається – наприклад, вирішення конфліктної ситуації при побудові графіка завантаження устаткування. Будь-кому, хто займався розробкою та реалізацією стратегії, зрозуміла складність поставленої проблеми. Тому говорити про достовірність моделювання стратегії можна умовно, лише при дотриманні певних умов. Але ми вважаємо, що це також зможе істотно допомогти менеджерам при вирішенні управлінських задач.

Питання, що може і що не може врахувати моделювання, тісно пов'язане з питанням про достовірність моделювання. Зрозуміло, що відобразити моделлю складність економічного життя апіорі неможливо. Саме тому в стратегії існує такий термін, як “стратегічна несподіванка”. Проте після того, як ця несподіванка проявилася, можна ввести її в модель і з'ясувати, як це відіб'ється на роботі підприємств і галузі. Можна також проводити імітаційні експерименти з моделлю за умов тих чи інших прогнозованих ускладнень.

Висновок. Ми вважаємо, що імітаційне моделювання стратегії підприємств є цікавим і важливим напрямком дослідження, яке значно полегшить приймати обґрунтовані рішення щодо стратегії розвитку підприємств.

Література

1. Р. Шеннон. Имитационное моделирование систем – искусство и наука Пер с англ. Издательство Мир. Москва 1978
2. Джордж Дей. Оценивание стратегических альтернатив. Курс MBA по стратегическому менеджменту. Под ред Л. Фазі, Р. Рендела пер с англ., 2002, 608 с
3. www.slideshare.net/. Behrouz A. Aslani Business Strategy and Computer Simulation Model Technology and Operations Management ...
4. Alfresco : Implementing Business Rules
5. Аристов С.А. Имитационное моделирование экономических процессов. Учебное пособие. Екатеринбург. Изд-во УГЭУ. 2004.-255с
6. Коппютерная имитация экономических процессов Учебник под ред А.А. Емельянова. М. Маркет.-ДС.2010.-464с.
7. Ансофф И. Стратегическое управление.- М.: Экономика, 1989.
8. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. – М. “ЮНИТИ”, 1998. – 576 с.
8. Thompson, Strickland/ Strategic management/ concept & cases/ Ninth edition Irwin publishing.

Чумаченко О. С., к.т.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ТЕХНОЛОГІЙ ЕЛЕКТРОРОЗРЯДНОЇ ОБРОБКИ МЕТАЛУ

Для підвищення конкурентоспроможності продукції машинобудівних підприємств і подальшого розвитку економіки держави важливими задачами є розробка і впровадження у виробництво сучасних технологій металообробки. До таких належать технології електророзрядної обробки (ЕРО), зокрема плазмове та електроерозійне різання [1], де в якості інструменту використовують енергію потужних електричних розрядів, що дозволяє виконати високопродуктивну і прецизійну обробку металів і сплавів незалежно від їх механічних властивостей та забезпечити енергозбереження. Зазначимо також, що дуговий розряд – порівняно дешеве джерело тепла (рис. 1, а).

Плазмове різання вже широко застосовують в умовах серійного виробництва, зокрема при розкрої листового металу, що пояснюється високою економічною ефективністю, універсальністю і скороченням строків підготовки виробництва порівняно зі штампуванням [2]. Електроерозійну обробку (ЕЕО) звичайно застосовують в індивідуальному та інструментальному виробництві коли ускладнена механічна обробка. Проте, різновид ЕЕО, відомий як спосіб розмірної обробки електричною дугою (РОД), можна ефективно використовувати в умовах основного виробництва завдяки високій продуктивності та відповідній технічним вимогам якості оброблених поверхонь [3]. В цьому зв'язку є актуальним визначення рівня економічної ефективності електророзрядної технології і обладнання порівняно із базовою механічною обробкою.

Аналіз економічної ефективності електророзрядної технології – РОД важкооброблюваних матеріалів, зокрема деталей із сталі 110Г13Л, виконано за даними впровадження висcopодуктивного електроерозійного копіювально-прошивного верстата моделі “Дуга-8Д” на ВАТ “Трансмаш” (Дніпропетровська обл.). Виробничі випробування верстата при обробці отворів круглої квадратної, шестикутної та фасонної форми в різноманітних деталях показали підвищення продуктивності обробки в 2...14 разів, порівняно з механічною їх обробкою (табл. 1).

Таблиця 1

Вихідні дані для визначення річного економічного ефекту

№ п/п	Найменування показників	Варіанти	
		базовий	новий
1	2	3	4
1	Річна програма (кількість оброблених деталей) n , шт/рік	4000	
2	Середня трудомісткість виготовлення однієї деталі t , год/шт	2	0,5
3	Вартість обробки однієї деталі T , грн/шт	4,17	1,04
4	Дійсний фонд часу обладнання при однозмінній роботі F , год	2008	
5	Вартість обладнання K , грн	20000	
6	Виробнича площа, що займає одиниця обладнання S , м ²	9	20

1	2	3	4
7	Коефіцієнт, що враховує додаткову виробничу площу на одну одиницю обладнання κ_d	1,1	
8	Вартість 1 м ² виробничої площі Π_n , грн/м ²	1500	
9	Сумарна потужність двигунів та джерел живлення N , кВт	7,5	28
10	Коефіцієнт використання потужності обладнання κ_n	0,8	0,4
11	Вартість однієї кВт/год електроенергії Π_e , грн	0,156	
12	Річна норма амортизаційних відрахувань a_a , %	11,48	
13	Річна норма відрахувань на утримання та поточний ремонт обладнання a_y , %	3,64	
14	Річна норма річних відрахувань на ремонт, амортизацію та утримання виробничої площі a_n , %	2,4	
15	Коефіцієнт, що ураховує додаткову заробітну плату K_{dz}	1,089	
16	Коефіцієнт завантаження обладнання κ_{zo}	0,75	
17	Сума витрат на НДР $E_{ндр}$, грн	-	5000

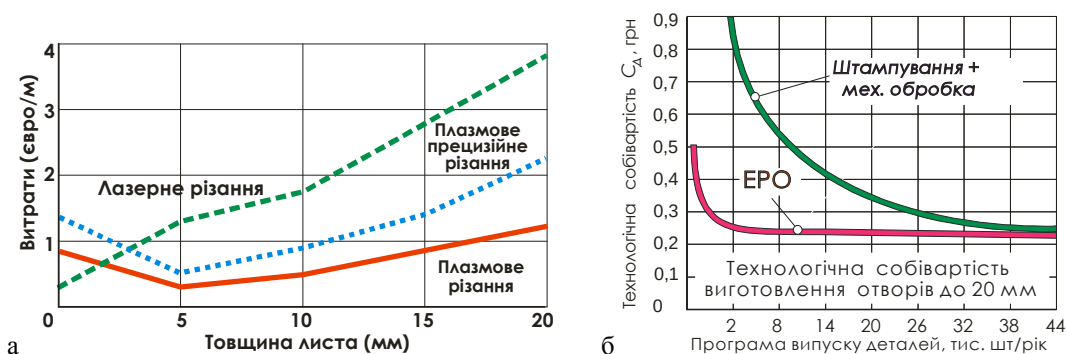


Рис. 1. Порівняльні витрати при застосуванні ЕРО

За базовим варіантом механічну обробку деталей виконують на вертикально-фрезерному верстаті моделі 6Р12, який забезпечує середню продуктивність 4 деталі в зміні. Продуктивність верстата “Дуга-8Д” – 16 деталей в зміні.

Таблиця 2

Капітальні вкладення у виробництво та собівартість одиниці продукції

№ п/п	Найменування показників	Розрахункова формула	Варіанти	
			базовий	новий
1	Розрахункова кількість обладнання	$H_p = n \cdot t / F$	3,984	0,996
2	Прийнята кількість обладнання, шт	—	4	1
3	Вартість всього обладнання, грн	$K_{об(б)} = K \cdot H_n$	80000	20000
4	Вартість виробничих приміщень, грн	$K_{вп} = S \cdot \kappa_d \cdot H_n \cdot \Pi_n$	59400	33000
5	Загальна сума капітальних вкладень, грн	$K_{кв} = K_{об} + K_{вп}$	139400	53000
6	Заробітна плата, грн	$C_{zn} = n \cdot T \cdot K_{dz}$	18164	4530
7	Амортизація, утримання та ремонт обладнання, грн	$C_{ам} = K \cdot H_n \cdot (a_a + a_y) / 100$	12096	3024
8	Вартість електроенергії, грн	$C_e = N \cdot \kappa_n \cdot F \cdot H_n \cdot \Pi_e \cdot \kappa_{zo}$	5638	2631
9	Ремонт та утримання виробничої площі, грн	$C_{пл} = S \cdot \kappa_d \cdot H_n \cdot \Pi_n \cdot a_n / 100$	1426	792
10	Собівартість випуску продукції, грн	$C = C_{zn} + C_{ам} + C_e + C_{пл}$	37324	10977

Про високу конкурентоспроможність ЕРО (рис. 1) свідчить фактичний річний економічний ефект від експлуатації верстата, що склав 39307 грн. Соціальний і науково-технічний ефект полягає у підвищенні продуктивності праці в 4 рази порівняно з механічною обробкою та формуванні принципово нового науково-технічного напрямку розвитку виробництва.

Література

- Носуленко В. І., Чумаченко О. С. Электроразрядная обработка листовых деталей как новые возможности и высокоэффективная альтернатива традиционным технологиям // Электронная обработка материалов, 2005. – № 3. – С. 20-24.
- Чумаченко О. С. Экономическое обоснование альтернативных технологий разделительных операций листовых деталей // Киевский международный индустриальный форум. Примус: Металлообработка – 2008. Тезисы докладов - С. 78-79.
- Носуленко В. И., Боков В. М., Сиса О. Ф., Чумаченко О. С. Размерная обработка металлов электрической дугой – качественно новый этап в металлообработке. Ч. 2. // Инструментальный світ. № 1 (29) 2006. – С. 12-15.

ОРГАНИЗОВАННЫЙ РЫНОК ЦЕННЫХ БУМАГ КАК ЭЛЕМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Кризисное положение в экономике Украины, сложившееся за последние годы, требует значительного изменения приоритетов государственной политики относительно направлений и способов реформирования и модернизации промышленного потенциала страны.

За последнее 20 лет фондовый рынок Украины не смог приобрести решающего или какого-то значимого влияния на финансовом рынке страны, и это на фоне того, что все эти годы экономика остро нуждалась и продолжает нуждаться в долгосрочных финансовых вливаниях, т.к. в период реформирования предприятия нуждаются в уставных капиталах значительного размера, но ограниченность индивидуального капитала и банковских кредитов не позволяет провести такое реформирование в сжатые сроки и в полном объеме. Пренебрежение же возможностями фондового рынка по подпитке экономики финансовыми вложениями компенсировалось все эти годы активным использованием внешнего заимствования, что в условиях нестабильной экономической и политической ситуации в лучшем случае приводило не к оздоровлению и развитию экономики, а к ее временному улучшению, что при постоянной смене правительств не позволяло выработать общей долгосрочной стратегии использования привлеченных внешних заимствований.

Можно назвать такие проблемы фондового рынка:

- усовершенствование системы государственного управления фондовым рынком;
- создание конкурентоспособной биржевой площадки на пространстве восточной Европы;
- создание Центрального депозитария, расчетно-клиринговой системы;
- внедрение новых финансовых инструментов, которые могут стать эффективными для привлечения инвестиций в реальную экономику;
- развитие инфраструктуры фондового рынка;
- привлечение денежных средств, которые находятся на руках у населения, на фондовый рынок через институты совместного инвестирования;
- повышение требований к прозрачности публичных компаний;
- создание альтернативного инвестиционного рынка для развивающихся и новых компаний;
- постепенная утрата украинскими резидентами контроля над инфраструктурой фондового рынка из-за постепенного перехода ее в собственность иностранных компаний и, как следствие, сложности в будущем при проведении национальной политики на данном рынке.

Успешное развитие фондового рынка может иметь место только в случае более активного его вовлечения в перераспределение финансовых потоков. Для достижения этой цели необходим системно-концептуальный подход, который должен выражаться в совместных действиях всех государственных органов, которые в силу своих полномочий призваны обеспечить такое вовлечение фондового рынка в систему финансового рынка [1].

Такие действия, в первую очередь, должны выражаться через усиление регулирования государством финансового рынка, совместных действий Государственной комиссии по ценным бумагам и фондовому рынку, Государственной комиссии по финансовым услугам, а также Кабинета министров и других ведомств. Поэтому любой план действий, выражающийся в принятии различных экономических программ, которые разрабатываются на государственном уровне, должен обязательно содержать положения о роли фондового рынка при их исполнении. Необходимо признать, что реализацию таких мер, невозможно достичь в полной мере и в названные сроки без пристального внимания к фондовому рынку со стороны всего государственного аппарата. Взаимодействие всех государственных органов в финансовой сфере и реализация ими своих властных полномочий должны всегда учитывать интересы развития фондового рынка, что позволит последнему стать приоритетом для государства наряду с проведением налоговой, пенсионной и других реформ.

Программы деятельности Кабинета Министров должны фиксировать положения роли, которая отводится фондовому рынку при решении конкретных задач, указание сроков их исполнения, возложение на Кабинет Министров обязательств по осуществлению реальных действий по поддержке и стимулированию фондового рынка. Такой подход может стать первым толчком для более пристального внимания к проблемам фондового рынка со стороны государства и не позволит пренебрегать тем ресурсом, которым обладает фондовый рынок для решения вопросов структурных изменений в экономике.

Реформирование фондового рынка должно характеризоваться четким пониманием взаимосвязи понятий "рыночная экономика" и "фондовый рынок", поэтому изменение инвестиционного климата в стране без понимания места в этом процессе фондового рынка трудноосуществимо [2]. Осознание на государственном уровне значения фондового рынка как "индикатора экономики" и самого эффективного средства для перестройки отечественных предприятий под требования, которые диктует международная конкурентная среда, должно быть инициировано Президентом Украины. Только в таком случае можно ожидать более внимательного отношения к фондовому рынку со стороны государства.

Привлечение дополнительных инвестиционных потоков в промышленные мощности страны невозможно без создания и эффективного функционирования уже сложившейся, но требующей значительного усовершенствования инфраструктуры фондового рынка.

Необходимо признать, что фондовый рынок Украины обладает большим потенциалом и

привлекательністю для інвесторів. В Україні зареєстровано більше 10 тисяч відкритих акціонерних товариств (говорячи дефініціями ще старого Закону). Можна з впевненістю утверджувати, що з часом багато з них спробують вийти на біржовий ринок, стати публічними акціонерними товариствами, а вже прийняті законодавчі кроки будуть більш активно цьому сприяти.

Якщо ж звернутися до досвіду інших держав Східної і Центральної Європи, які, як і Україна, стали переходити до ринкового шляху розвитку в початку 90-х років, то можна побачити наступну картину. Так, в Польщі, Венгрії і Чехії фондовий ринок почав активно грати свою роль при взаємодії фінансового і реального секторів економіки. Український же фондовий ринок почав демонструвати свою привлекательність для інвесторів тільки в останні роки.

Так необхідно відзначити, що в 2010 році обсяг біржових торгів зріс в чотири рази і склав суму 131 млрд. грн. порівняно з 2009 роком, і вперше обсяг біржових торгів перевищив 10 відсотка від загального обсягу торгів цінними паперами. Загальний же обсяг торгів в 2010 р. склав 1,3 трлн. грн. Потрібно врахувати, що сильна і розвита промисловість країни характеризується ефективно функціонуючим фондовим ринком, тому розвиток промислової і фінансової сфер повинні відбуватися паралельно. Наразі ж, коли великий промисловий потенціал країни затримується в розвитку відсталою інфраструктурою і застарілими виробничими фондами, необхідно побудувати правильну інфраструктуру фондового ринку, ґрунтуючись на міжнародній практиці і особливо на позитивному досвіді сусідів, які мали схожі проблеми при реорганізації своєї економіки. В той момент, коли вітчизняна економіка почне розвиватися, реформуватися і привертати інвестиції, цій економіці буде життєво необхідним і фондовий ринок, але фондовий ринок з ефективною інфраструктурою і готовий до конкуренції з фондовими ринками інших країн і регіонів.

Література

1. Петрухіна Н. А. Державне регулювання фондового ринку : Дис. ... канд. екон. наук : 08.00.10 : Казань, 2004. - 168 с. : <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/81593.html>
2. Щедрий Ю. Фондовий ринок України. Проблеми і перспективи розвитку. : http://www.vidkryti-ochi.org.ua/2009/11/blog-post_26.html

Штутман П.Л., голова Наглядових Рад
ЗАТ «Ельворті Груп» та ЗАТ «Гідросила Груп», м. Кіровоград, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КАДРІВ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Для визначення особливостей впливу професійного розвитку кадрів на конкурентоспроможність діяльності підприємств у сучасних умовах вирішальне значення мають такі характерні риси. По-перше, це складність поняття „конкурентоспроможність” та різноманітність підходів до її визначення, тісний взаємозв'язок даного поняття з такими категоріями, як „конкуренція”, „чинники конкуренції” та ін. По-друге, це зміни у статусі людського капіталу, які виникають з переходом від індустріального до інформаційного, а потім постіндустріального суспільства, трансформація ролі людського фактора у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств.

Відбувається поступове підвищення попиту з боку роботодавців на висококваліфіковану робочу силу. У промисловості внаслідок автоматизації виробничих процесів і вдосконалення технологій зростає потреба у залученні фахівців з інженерно-технічною освітою, виникає необхідність у підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня наявних кадрів. Крім того, підвищення продуктивності праці стає все більш залежним від рівня кваліфікації робочої сили під час посилення міжнародної конкуренції.

За таких умов ефективне функціонування й підвищення конкурентоспроможності сучасних підприємств потребує особливої уваги до оновлення і розширення професійних знань працівників, тобто професійного розвитку кадрів. Підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації персоналу дозволяє вирішувати ключові задачі в межах організації – зростає ефективність праці, включаючи її якість, що відбивається на якості продукції. Це, в свою чергу, дозволяє досягнути більш високого рівня конкурентоспроможності продукції, підприємств та країни в цілому.

Дослідженню теоретичних і прикладних аспектів економічного явища конкуренції, формування конкурентоспроможності підприємств присвячені наукові праці багатьох зарубіжних і вітчизняних учених, таких як А. Сміт, М. Портер, Й. Шумпетер, Ф.А. фон Хайек, Р.А. Фатхутдінов, Т.І. Гончар, В.М. Гесц, В.П. Семиноженко, В.М. Чубай, Г.Я. Антонюк, Н.П. Тарнавська, В.О. Слободянюк та інших.

Однак більш детальний аналіз потребують питання цілеспрямованого вивчення особливостей впливу професійного розвитку кадрів на рівень конкурентоспроможності суб'єкта господарювання, що і становить мету даної статті.

На наше переконання, найбільш повно відповідає сучасним реаліям суспільно-економічного розвитку визначення конкурентоспроможності підприємства, за яким під конкурентоспроможністю підприємств розуміється здатність у реальному масштабі часу і в перспективі формувати і використовувати систему знань, умінь і навичок спільного зі споживачем творення приналежного для нього продукту, випереджуючи за часом теперішніх і можливих конкурентів. Вона базується на пріоритетному розвитку інтелектуальних та

інноваційних ресурсів суб'єкта господарювання і реалізується як спільний пролонгований досвід формування матеріальних і нематеріальних активів для продукування і збуту продукції з метою досягнення перемоги у конкуренції за ресурси споживача [1]. Дане трактування враховує високу значущість розвитку людського потенціалу у формуванні конкурентних переваг підприємств як у поточний момент, так і в перспективі.

На важливості розвитку знань, умінь, навичок та компетентності персоналу, формування кадрів інноваційного типу наголошують у тому числі вітчизняні вчені А. Колот, Н. Ревуцька, Н. Кузнєцова. Так, обсяг та якість одержаних знань, набутих умінь і навичок впливають на формування компетентності персоналу, тобто здатності працівників діяти у різноманітних ситуаціях, спираючись на їхню освіту, кваліфікацію, досвід, навички, уміння, загальний рівень культури, ставлення до роботи, партнерів і клієнтів [2, с. 7]. При цьому компетенція є особливим інформаційним ресурсом підприємства, який забезпечує йому певні конкурентні переваги у ринковому середовищі. Поєднуючи накопичені знання, досвід і навички своїх працівників, підприємство формує ключові компетенції, які забезпечують йому стійку конкурентну перевагу на ринку. Матеріальне втілення цих компетенцій знаходить своє відображення в унікальній технології або іншому інформаційно-інтелектуальному ресурсі [3, с. 545]. Це пояснює здатність підприємства розвивати інноваційну діяльність, а його працівників – створювати для цього унікальні корпоративні знання [4, с. 119].

Крім того, вирішальне значення для досягнення високої конкурентоспроможності підприємств мають такі чинники, як формування сильної корпоративної культури, командна робота, наявність та розвиток лідерських якостей. У свою чергу, корпоративна культура у сучасних умовах сприяє наданню працівникам можливостей для інтелектуального розвитку (навчання, підвищення кваліфікації, перекваліфікація, забезпечення об'єктами інтелектуальної інфраструктури, підбір персоналу, інноваційний розвиток).

Особливості впливу професійного розвитку кадрів на конкурентоспроможність підприємства полягають насамперед у домінуванні серед конкурентних переваг підприємства тих, що забезпечуються за рахунок професійного розвитку кадрів, зокрема, інтелектуального потенціалу, кваліфікаційних характеристик працюючих, здатності до ефективної роботи в команді, формування сильної корпоративної культури. За рахунок них підприємство має змогу досягнути решти конкурентних переваг, більш ефективно використовуючи фінансові і матеріальні ресурси, впроваджуючи інновації та новітні технології.

Отже, проведений аналіз наукових праць дозволяє стверджувати, що у даний час саме професійний розвиток персоналу виступає одним із найвагоміших чинників підвищення ефективності діяльності й конкурентоспроможності вітчизняних господарюючих суб'єктів.

Основними напрямками вдосконалення організації професійного розвитку персоналу як чинника формування і підвищення конкурентоспроможності підприємств мають стати:

- стимулювання кадрів до впровадження інновацій, здатних забезпечити конкурентні переваги для підприємства;
- формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів;
- застосування прогресивних форм організації навчання;
- створення умов для кар'єрного зростання працівників, забезпечення його взаємозв'язку з результатами підвищення компетентності кадрів;
- проведення вертикальної і горизонтальної ротації персоналу;
- впровадження сучасних форм генерування, розповсюдження та використання знань, формалізації неформальних знань, створення внутрішньофірмових баз знань та забезпечення доступу до них відповідних категорій персоналу та ін.

Література

1. Тарнавська Н.П. Управління конкурентоспроможністю суб'єктів господарювання на засадах інноваційного розвитку: автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.00.03 / Н.П. Тарнавська; Терноп. нац. екон. ун-т. – Т., 2009. – 40 с.
2. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С. 4-9.
3. Ревуцька Н.В. Формування концепції інтелектуалізації бізнесу в сучасній парадигмі управління // Формування ринкової економіки: Збірник наук. праць. – Спец. випуск: Економіка підприємства: теорія і практика. – Ч. II. – К.: КНЕУ, 2008. – С. 543–548.
4. Кузнєцова Н.Б. Кадри інноваційного типу: сутність, значення та особливості формування в умовах розвитку інноваційної економіки / Н.Б. Кузнєцова // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №6(96). – С. 115-121.

ПРОГРЕСИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Бевз З.В., здобувач
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ГАРМОНІЗАЦІЯ ЯК ДОКТРИНА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Рух у напрямі модернізації національної економіки та забезпечення її конкурентоспроможності на засадах інноваційного розвитку є неможливим без забезпечення соціального миру та гармонізації соціально-трудових відносин (СТВ). Виконаний нами аналіз стану соціально-трудових відносин в Україні довів їх напруженість, неадекватність отримуваних доходів і трудових зусиль, низьку мотивацію до продуктивної праці, саморозвитку, прояву трудової та інноваційної активності. Незацікавленість роботодавців інвестувати в розвиток людського капіталу, модернізацію виробництва, зберігаючи спрямованість на використання дешевої праці, несуть загрозу подальшого технологічного відставання країни, утрати перспектив піднесення продуктивності праці та зростання доходів і добробуту до рівня європейських стандартів.

Зміна ситуації на краще потребує зміни вектора розвитку СТВ у напрямі гармонізації. Виходячи з таких міркувань, нами розроблена доктрина гармонізації соціально-трудових відносин в Україні. Метою цієї доктрини є керований розвиток соціально-трудових відносин в інтересах продуктивного використання найціннішого ресурсу – праці на етапі модернізації національної економіки, збереження та цілеспрямованого розвитку трудового потенціалу найманих працівників на основі забезпечення соціального діалогу, соціального миру в суспільстві. Доктрина передбачає створення ефективного механізму гармонізації СТВ з урахуванням набутого досвіду розвинених країн ринкової економіки в соціалізації відносин у сфері праці та аналізу розвитку таких відносин в Україні. Наше уявлення про такий механізм відбиває концептуальна схема на рисунку 1.

Механізм гармонізації СТВ виступає як організаційно-економічна система, що об'єднує організаційні структури, форми, методи, важелі регуляторного впливу, котрі взаємодіють у певному правовому просторі в інтересах регулювання розвитку СТВ у напрямі гармонізації.

Доктрина, що пропонується, передбачає правове регулювання СТВ розглядати досить широко, охоплюючи комплекс питань від відтворення робочої сили працівника, її життєзабезпечення та стимулювання трудової та інноваційної активності до впровадження нових нестандартних форм зайнятості, стимулювання роботодавців до модернізації робочих місць. Ключовими питаннями правового регулювання СТВ вважаємо: установлення законом гарантованої мінімальної заробітної плати на базі розробки реального прожиткового мінімуму з урахуванням притаманних регіональним рівням особливостей; регулювання доходів гнучкою податковою системою. Ним має враховуватися також порядок індексації заробітної плати (на випадок інфляції); визнані законодавчо варіації щодо вибору професії, можливостей здобуття загальної та професійної освіти, навчання та перенавчання під час трудової діяльності. Обов'язково врахованими повинні бути позиції, які стосуються правового регулювання на ринку праці, регламентації відношення "робочий час – відпочинок", норм безпеки праці та запобігання ризику травматизму. Законодавча база соціально-трудових відносин має бути зорієнтована на перехід від законодавства, спрямованого на збереження робочих місць і структури зайнятості незалежно від економічної доцільності, до соціально вмотивованого, яке заохочувало б мобільність робочої сили (галузеву, територіальну, професійну), стимулювало підвищення її якості й конкурентоспроможності, сприяючи ефективному використанню трудових ресурсів.

Орієнтуючись на гармонізацію СТВ у контексті завдань модернізації економіки, вважаємо за необхідне враховувати ту обставину, що слабкість наявної організаційної та правової бази СТВ, зазвичай, пов'язана з тим, що чинна законодавча база соціального партнерства й надалі залишається орієнтованою на стару економічну модель. Йдеться про те, що держава, установивши правила регулювання СТВ, сама повинна була їх і виконувати, і фінансувати. З урахуванням нових умов господарювання функції надання гарантій та пільг покладаються на господарчі суб'єкти, що не вигідно для роботодавців. То ж без належного державного контролю марно розраховувати на автоматичне виконання умов трудового законодавства всіма сторонами партнерських відносин. Тим часом, відсутність жорсткого контролю за виконанням трудових норм неминуче веде до масового їхнього ігнорування, що особливо чітко простежується в малому та середньому бізнесі, йдеться про більш високу інтенсивність праці, явища заборгованості в оплаті праці, відмови в оплаті лікарняних, у край обмежених строків відпусток, порушення правил безпеки праці). Незалежно від форми власності обов'язковим правилом має бути укладання трудових договорів (індивідуальних та колективних). На наш погляд, це положення має чітко закріплюватися в законодавстві та передбачати конкретну відповідальність тих, хто порушує умови колективних та індивідуальних трудових угод.

Реалізація доктрини передбачатиме вдосконалення моніторингу СТВ на основі застосування розробленої нами методики оцінки рівня гармонізації СТВ, завдяки чому стане можливим більш обґрунтований вибір впливових важелів впливу на поведінку соціальних партнерів та результативність соціального діалогу.

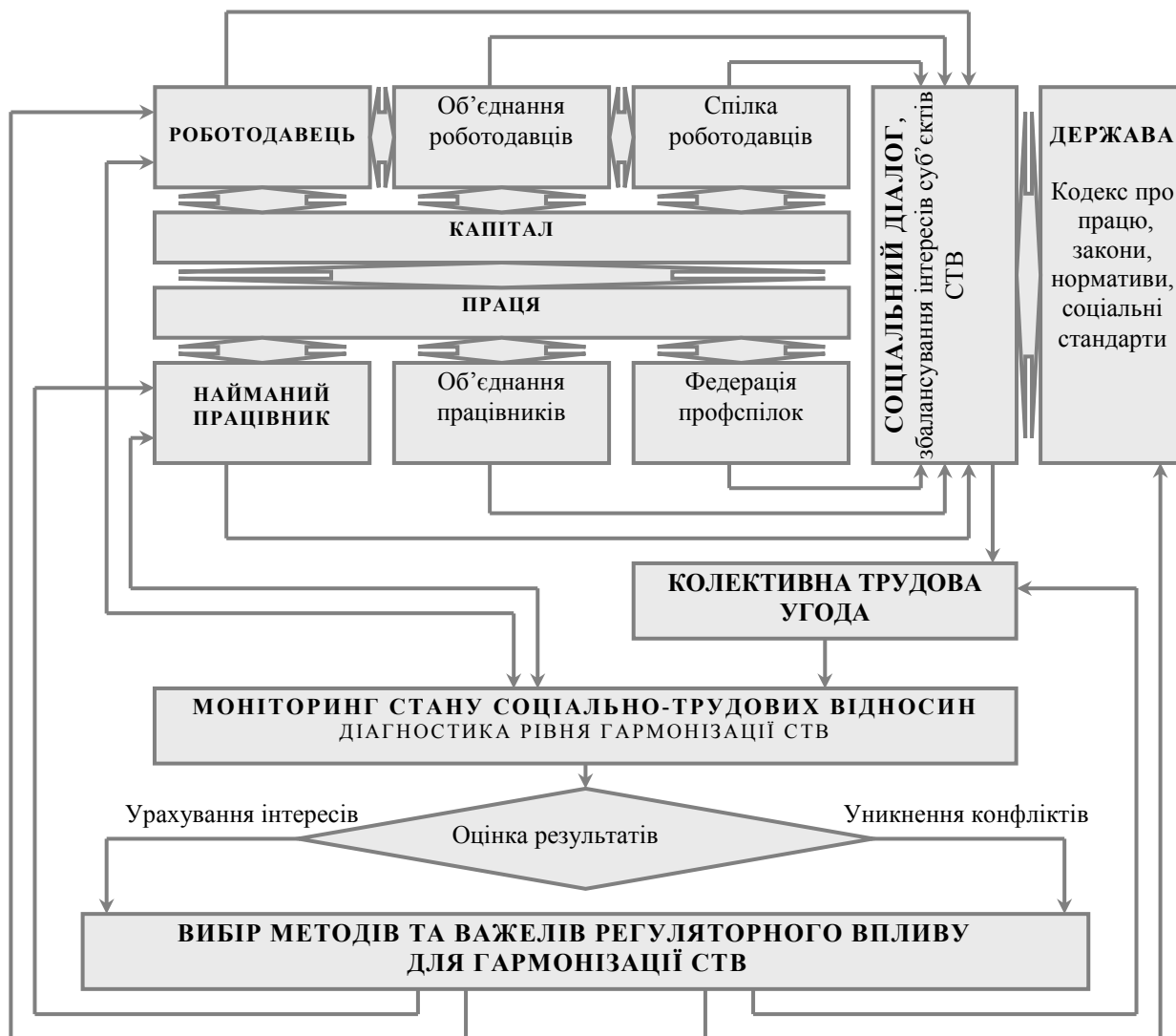


Рис.1. Концептуальна схема механізму гармонізації СТВ. Розроблена автором.

Зауважимо, що гармонізації СТВ і в Україні, і в інших державах світу, сьогодні перешкоджає нестача соціальної відповідальності бізнесу, прагнення до максимізації прибутків за рахунок нещадного та бездуховного використання ресурсів бідних країн (однаково як і сировинних, енергетичних, природних, так і трудових) та несправедливого розподілу отриманого економічного ефекту на користь окремих груп олігархів (те ж стосується і країн в цілому). То ж акцентуємо увагу, попри все, ще й на тісному взаємозв'язку розв'язання проблем гармонізації СТВ у національній економіці із глобальними трансформаціями соціально-трудової сфери країн світу й вектором розвитку загальнолюдських цінностей.

Література

1. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
2. Бевз З.В. Соціальний діалог: варіанти розвитку з позицій гармонізації трудових відносин / З.В. Бевз // Соціально-економічні аспекти промислової політики: Зб. наук. пр. – Донецьк, 2007.– Т.2. – С. 73–78.
3. М.В. Семикіна Гармонізація соціально-трудових відносин: методологія оцінки впливових чинників / М.В. Семикіна, З.В. Бевз // Наукові праці КНТУ. – Кіровоград: КНТУ, 2010. – Вип. 18.– Част. I. – С. 106 – 115.

Верна В.В., асп.

Южный филиал Национального университета биоресурсов и природопользования Украины
«Крымский агротехнологический университет», АР Крым, Украина

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВИНОГРАДАРСКО-ВИНОДЕЛЬЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Важное место в АПК Украины и АР Крым занимает виноградарско-винодельческая отрасль, на состоянии которой в полной мере отразились все негативные последствия нынешнего кризиса, что обуславливает необходимость кардинального пересмотра стратегии развития данных предприятий. Важную роль приобретает

проблема эффективного управления персоналом.

В деятельности виноградарско-винодельческих предприятий решающим фактором коммерческого успеха является их конкурентоспособность. Это понятие многостороннее и охватывает не только качественные, технические, экономические, эстетические характеристики продукции виноградарства и виноделия, но и процессы, происходящие параллельно основной деятельности предприятий. Цена, сроки поставки, каналы сбыта, сервис, реклама и многое другое, главным образом, зависит от правильного управления персоналом, как на этапе производства продукции, так и от предшествующих и последующих действий предприятия, сопровождающих эту продукцию.

В разное время проблемам изучения конкуренции и конкурентоспособности как категорий были посвящены исследования отечественных и зарубежных экономистов: Завьялова П.С., Кипермана Г.Я., Макконнела К.Р., Брю С.Л., Маршалла А., Перцовского Н.И., Спиридонова И.А., Фатхутдинова Р.А. и др.

Значительный вклад в разработку теории и методологии управления персоналом сделали такие отечественные и зарубежные ученые как, Афонин А.С., Балабанова Л.В., Белопольский М.Г., Бритченко Г.И., Виханский О.С., Губерна Г.К., Данько Т.А., Десслер Г., Егоршин А.П., Кибанов А.Я., Омелянович Л.А., Сорока И.В., Щекин Г.В., Якокка Л.

Цель исследования состоит в обосновании необходимости качественного управления персоналом виноградарско-винодельческих предприятий как одного из основных факторов повышения их конкурентоспособности.

В современных условиях хозяйствования персонал необходимо рассматривать как основной стратегический и интеллектуальный ресурс предприятия, а затраты на формирование, мотивацию, развитие персонала предприятия – как особый вид инвестиций, которые являются долгосрочным фактором повышения конкурентоспособности и выживания и дальнейшего развития как виноградарско-винодельческих предприятий, так и всего АПК Украины и АР Крым. Другими словами, вложения в персонал выступают обязательным условием эффективного хозяйствования и успешного решения социально-экономических проблем АПК.

Статистические данные свидетельствуют о том, что причины 90% банкротств предприятий АПК связаны с некомпетентностью руководителей, нехваткой у них опыта, несбалансированностью системы необходимых знаний.

Как известно, конкурентоспособность предприятия - это его преимущество по отношению к другим предприятиям данной отрасли внутри страны и за ее пределами. Существуют различные мнения об основных факторах формирующих конкурентоспособность. Например, А.А. Томпсон-мл. и А.Дж. Стрикленд выделяют такие факторы конкурентоспособности, как: качество и характер продукции, репутация (имидж), производственные мощности, инновационные возможности, финансовые ресурсы, обслуживание клиентов. По мнению М. Портера, на создание конкурентных преимуществ организации влияют: принадлежность организации к определенной отрасли, использование конкурентных стратегий, цепочка создания стоимости продукции (картина издержек, потенциальные источники дифференциации). Таким образом, учитывая данные подходы, набор основных факторов конкурентоспособности виноградарско-винодельческих предприятий, на наш взгляд, можно представить в виде рисунка 1.

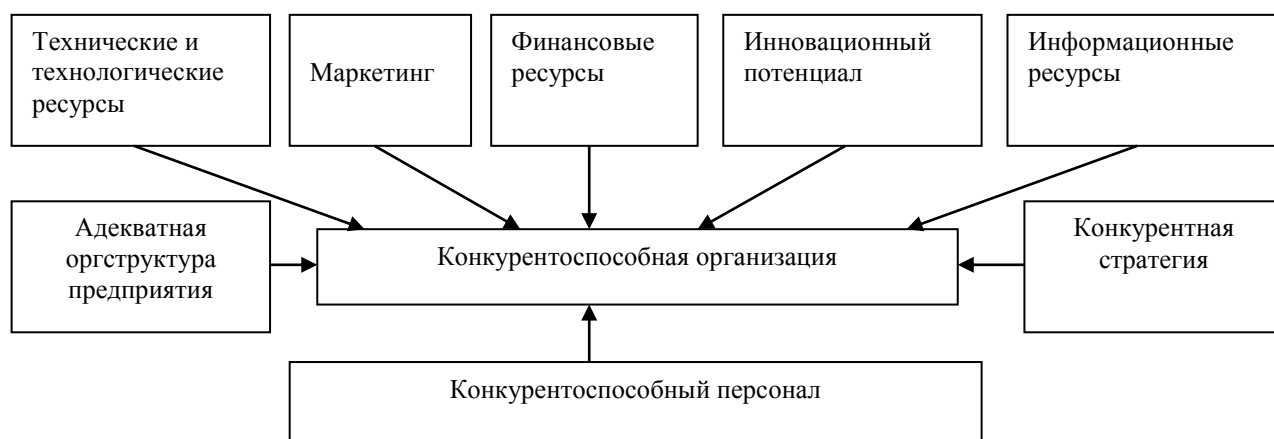


Рис. 1. Факторы конкурентоспособности виноградарско-винодельческих предприятий

Очевидно, что за каждым фактором стоит деятельность человека. Таким образом, конкурентоспособность организации напрямую зависит от степени квалификации персонала, участвующего в процессе удовлетворения потребности потребителя. Однако на практике систематически занимаются вопросами такого развития далеко не все отечественные предприятия виноградарско-винодельческой отрасли. Данная сфера развития предприятия требует стратегической долговременной проработки и планирования, то есть возникает необходимость в разработке стратегии развития персонала как особого набора приоритетных направлений инвестирования в человеческий капитал.

Стратегический подход к развитию персонала виноградарско-винодельческого предприятия заключается в

обеспечении устойчивого конкурентного преимущества предприятия, посредством наращивания конкурентоспособности персонала и обеспечения гарантии его профессионального роста и развития на долгосрочную перспективу.

Стратегия развития персонала – это обобщающая модель действий, направленных на формирование совокупности требований к персоналу и уровню эффективности его работы, который необходим предприятию для достижения поставленных бизнес-целей.

С точки зрения влияния на стратегию развития персонала, особенно важными представляются три составляющих стратегии виноградарско-винодельческого предприятия, способствующие повышению его конкурентоспособности:

- качество винопродукции и виноматериала;
- инновационная политика предприятий;
- технико-технологическая стратегия в части, связанной с факторами изменения профильной технологии производства.

Важность данных элементов комплексной стратегии организации объясняется тем, что успешная их реализация самым прямым образом связана с квалификационным уровнем персонала предприятия.

Персонал представляет собой конкурентное богатство предприятия, которое надо развивать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей. Таким образом, только на пересечении трех составляющих – конкурентоспособные технологии, конкурентоспособные методы организации производства и труда, конкурентоспособный персонал – возможно достижение конкурентоспособности виноградарско-винодельческих предприятий в целом, что, в свою очередь, является залогом их эффективной работы.

Литература

1. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика. – М.: центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с.
2. Богиня Д.П. Теоретико-методологические аспекты исследования конкурентоспособности рабочей силы // Конкурентоспособность в сфере труд. – 2001. – Киев. – Вып. 1. – с.10-18
3. Ламбен Ж.-Ж. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива / Пер. с франц. – СПб.: Наука, 1996. – 589 с.
4. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.

Глух В. М., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

САМООЦІНКА ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА ЩОДО ПРОЯВУ ІНІЦІАТИВИ

В економічній літературі досить значна увага приділяється проблемам мотивації персоналу підприємств, яка направлена на підвищення ефективності їх діяльності. В ній наводиться багато рекомендацій, щодо реалізації різних напрямків стимулювання працівників підприємств. Але суттєвих зрушень в зростанні ефективності виробничої підприємств поки не фіксується. На нашу думку, це в значній мірі пояснюється тим, що дуже мало досліджень направлених на виявлення фактичної ефективності окремих напрямків стимулювання працівників, їх відношення до діючих на підприємствах систем стимулювання та умов їх реалізації. Актуальність таких досліджень, на нашу думку, актуальна для кожного підприємства.

Як відомо, на ефективність діяльності підприємства в значній мірі впливає виявлення та використання резервів виробництва. Як показує практика, економічна служба підприємства тільки на основі аналізу діяльності його підрозділів не може виявити значну кількість резервів. Більша кількість резервів виробництва може бути виявлена і використана тільки при активній участі в цьому процесі всього персоналу підприємства, а це залежить в значній мірі від ініціативності кожного працівника.

Слід відмітити, що в науковій літературі є багато визначень понять «ініціатива» та «ініціативність». Наприклад, Н. Прокоф'єва визначає ініціативу як «почин, первый шаг в каком-либо деле, предприимчивость (що співпадає з визначенням цього поняття в тлумачному російському словнику), а ініціативність – як «волевое качество, благодаря которому человек действует творчески» [1 с.182, 186].

Ступінь прояву та результати ініціативності залежать від багатьох факторів, які досліджувалися в багатьох роботах різних авторів. Оскільки кожне підприємство суттєво відрізняється від інших умовами праці, корпоративною культурою, ступенем кваліфікаційної підготовки персоналу, його структурою та іншими параметрами, то ми вирішили дослідити, як відносяться до прояву ініціативи працівники ВАТ «Гідросила» (м. Кіровоград) і результати дослідження використати для створення на підприємстві кращих умов для підвищення рівня ініціативності працівників.

Дослідження проводилось шляхом обробки результатів заповнення опитувальних листів (анкет), в яких працівникам треба було дати відповіді на ті ж запитання, які використовувалися в згаданій роботі Н. Прокоф'євої, а саме:

1. Що у Вашій роботі відкриває можливості для прояву Вашої ініціативності?
2. Що у Вашій роботі заважає проявленню ініціативності?
3. Що Ви робите, щоб Вашій пісні «не наступали на горло»?
4. Як Ви допомагаєте своїм співробітникам реалізувати свій потенціал?

При цьому працівники, які відповідали на запитання, могли обрати один чи декілька варіантів відповіді, або запропонувати свій. В таблиці 1 наведено результати обробки 192 анкет, які було отримано із 200 виданих представникам всіх категорій персоналу при загальній чисельності 1250 працівників.

Таблиця 1

Результати обробки анкет		
Запитання та варіанти відповідей	Кільк. відповід.	% відповід.
1	2	3
<i>1. Що у Вашій роботі відкриває можливості для прояву Вашої ініціативності?</i>		
1.1. Відсутність спеціальних знань у мого керівника	4	2,1
1.2. Моя особиста креативність	19	9,9
1.3. Моє особисте бажання	42	21,9
1.4. Мотивація керівника	20	10,4
1.5. Моя особиста зацікавленість у кінцевому результаті	59	30,7
1.6. Експертний рівень розуміння задачі, яку вирішує підприємство або підрозділ, в якому я працюю	36	18,8
1.7. Позитивні емоції від роботи в команді	11	5,7
Ваші варіанти відповідей:		
Придбання досвіду	1	0,5
	192	100
<i>2. Що у Вашій роботі заважає проявленню ініціативності?</i>		
2.1. Переконавання керівників в їхній креативності та необізнаності підлеглих	16	8,5
2.2. Відсутність інтересу до моїх ідей	24	12,8
2.3. Лінощі	8	4,3
2.4. Переконавання керівників і оточуючих в тім, що ініціативність нікому не потрібна, крім авторів пропозицій	47	25,0
2.5. Відсутність системи заохочення ініціативності	74	39,4
2.6. Керівник не поважає проявів ініціативи, «тисне» її	4	2,1
Ваші варіанти відповідей:		
Нічого не заважає	10	5,3
Завантаженість роботою	1	0,5
Інертність осіб, від яких залежить виконання і впровадження ідей і пропозицій	1	0,5
Ініціативність в роботі визначає керівник	1	0,5
Відсутність впевненості отримання очікуваного результату	1	0,5
Невпевненість в своїх силах	1	0,5
	188	100
<i>3. Що Ви робите, щоб Вашій пісні «не наступали на горло»?</i>		
3.1. Намагаюся доказувати і переконувати	24	13,0
3.2. Наполягаю на своєму	45	24,5
3.3. Звертаюся до вищестоящого керівника	30	16,3
3.4. Намагаюся реалізувати свою ідею самостійно	38	20,7
3.5. Шукаю прихильників та підтримки у тих, кому вигідна реалізація моєї ідеї	46	25,0
Ваші варіанти відповідей:		
Допомагаю та підтримую своїх співробітників	1	0,5
	184	100
<i>4. Як Ви допомагаєте своїм співробітникам реалізувати свій потенціал?</i>		
4.1. «Тисну» авторитетом	2	1,2
4.2. Мотивую	26	15,8
4.3. Намагаюся надихати та допомагати	98	59,7
4.4. Доручати складні задачі та допомагати вирішувати їх	13	8,0
4.5. Делегує функції організації та розробки процесів	13	8,0
4.6. Всі ідеї співробітників обговорюю з експертами	11	6,7
4.7. Навчаю елементам творчості		0,0
Ваші варіанти відповідей:		
Надаю методичну допомогу в розробці ідей	1	0,6
	164	100

Серед тих, хто вказав посаду: керівники склали 13 осіб (6,8%), спеціалісти – 33 особи (17,2%) і робітники – 69 осіб (69%).

Серед тих, хто вказав стаж своєї роботи на ВАТ «Гідросила», виявилось, що 116 (60,5%) осіб працюють 5 і більше років, а 68 осіб (35,4%) працюють на підприємстві більш 10 років. Це свідчить про те, що вони добре знають відношення до прояву ініціативи як з боку своїх колег, так і безпосередніх керівників та вищого керівництва. Тому їхня оцінка стану відносин до прояву ініціативи дозволяє зробити наступні висновки:

1. На підприємстві відсутня система заохочення ініціативи працівників у підвищенні ефективності як своєї діяльності, так і діяльності підрозділів, в яких вони працюють і діяльності інших підрозділів. Таку необхідно розробити та широко пропагувати.

2. Необхідно змінити відношення керівників до робітників, які проявляють ініціативу, зобов'язати їх уважно ставитися до пропозицій своїх підлеглих і допомагати у впровадженні їх пропозицій, які забезпечують підвищення ефективності виробництва.

3. Надати працівникам і керівникам підрозділів право звертатися до експертів, щодо визначення економічної ефективності пропозицій та доцільності їх впровадження у виробництво.

4. Створити групу експертів щодо розгляду пропозицій працівників підприємства та довести її склад та умови і порядок звернення до неї працівників підприємства і інших громадян.

5. В системі внутрішньофірмового навчання планувати заняття з керівниками всіх рівнів управління з теми «Роль керівника в розвитку ініціативи підлеглих».

Література

1. Прокофьева Н. Управление инициативой сотрудников. В сб. Руководители и владельцы бизнеса решают проблемы управления персоналом/ Авт.-сост. И.Кирий. –М.: Вершина. 2007. – 334 с.

Гулько В.І., асп.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СТИМУЛІВ ДО ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Ключову роль у формуванні постіндустріального суспільства відіграє інтелектуальний потенціал зайнятого населення країни, ефективність його використання та розвитку. Саме від стану цього ресурсу залежать конкурентні переваги економіки в інноваційному розвитку, зокрема, зрушення у розвитку науки, освіти, інформаційних, телекомунікаційних технологій, засобів зв'язку, новітніх виробничих технологій тощо. Для української економіки є показовим досвід зарубіжних компаній, які цінують інтелектуальний капітал, вміють його ефективно використовувати та стимулювати подальший розвиток.

Визначенню основних чинників використання та розвитку інтелектуального потенціалу приділяли увагу зарубіжні (А. Сміт [6], Л. Едвінсон, М. Мелоун [7]) та вітчизняні дослідники (С. Вовканич [1], Ю. Гава [2], О. Грішнова [3], А. Колот [4], В. Онікієнко [5], М. Семікіна [7]).

Узагальнення наукової думки доводить, що в процесі вивчення чинників використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення варто враховувати всі три сфери життєдіяльності людини: людина вдома, людина на роботі, людина в суспільстві.

До стимулів використання та розвитку інтелектуального потенціалу у сфері «людина вдома» відносяться умови проживання, добробут, міра задоволення життєвих потреб, сприятливий саморозвиток та кар'єрному зростанню клімат в родині; у сфері «людина на роботі» – оплата праці, інтерес до роботи, психологічний клімат, умови праці, підвищення рівня кваліфікації, стабільність підприємства, стосунки з керівництвом; у сфері «людина в суспільстві» – захоплення, самореалізація в житті, участь у громадських та суспільних організаціях, духовний та фізичний розвиток.

Проведене нами опитування зайнятого населення підприємств м. Черкаси, стосуючись особливостей формування, використання та розвитку інтелектуального потенціалу працівників, переслідувало мету – сприяти покращенню умов та оплати праці, підвищенню ефективності формування, використання та розвитку інтелектуального потенціалу працівників, поліпшенню психологічного клімату в трудових колективах. У виконаному соціологічному дослідженні «Формування та використання інтелектуального потенціалу людини» взяли участь 124 працівників підприємств м. Черкаси.

Перша підсистема моніторингу «людина на роботі» містила 17 запитань з варіантами відповідей та можливістю надати свої варіанти та пропозиції.

Найбільш вагомими результатами проведеного дослідження у першій підсистемі вважаємо наступні: 87% опитуваних відчуває інтерес до своєї роботи, при цьому лише 30% з них витрачають значні зусилля на роботі та 65% діють залежно від ситуації; 82% респондентів задоволені психологічним кліматом в колективі та умовами праці; 61% визнали свій рівень кваліфікації середнім, що свідчить про самокритичність працівників або неможливість адекватно оцінити свої здібності вибираючи середній варіант; 70% опитаних працівників віддають перевагу складним та складним з творчим підходом завданням, що вказує на їх здатність виконувати складні та інноваційні завдання, але не достатню мотивацію працівників до їх виконання; 83% – вважають, що їх заробітна плата не відповідає трудовому внеску та 65% – що розмір заробітної плати не залежить від трудових зусиль, 60% опитаних вважають, що розмір заробітної плати залежить від рівня кваліфікації, досвіду та фінансового стану підприємства; лише 30% респондентів мають можливість впроваджувати нововведення (цей факт є негативним в процесі формування та використання інтелектуального потенціалу).

Друга підсистема моніторингу під назвою «людина вдома» містила 8 запитань з варіантами відповідей та можливістю надати свої варіанти й пропозиції. У результаті дослідження нами було встановлено, що більшість (60%) опитуваних задоволені умовами проживання; 87% – мають вплив на прийняття рішень вдома; 57% респондентів – не влаштовує міра задоволення потреб; 78% опитаних працівників мають можливість

розширення кругозору та самоосвіти; 57% – вважають, що домашні справи заважають професійному навчанню та кар'єрному зростанню; зважаючи на низькі доходи та низький рівень задоволення потреб більшість працівників, а саме 52% – не реалізували себе в родині.

Третя підсистема моніторингу під назвою «людина в світі» містила 6 запитань з варіантами відповідей та можливістю надати свої варіанти та пропозиції. У результаті отриманих відповідей нами було встановлено, що: 82% опитуваних мають хобі; виявлено, що 74% працівників мріють про іншу професію; 52% – підтримує вислів «Я самореалізував себе у житті» (маю роботу, поважні стосунки в родині та з колегами, серед оточуючих людей); варто зазначити, що 83% респондентів оплату своєї праці по відношенню до вартості життя в Україні в сучасних умовах вважають не справедливою.

Проведене анкетування дозволяє зробити такі висновки:

- для більшості працівників головним мотиваційним чинником виступає заробітна плата;
- серед працівників більшість знаходиться на межі бідності, тому існує низький рівень задоволення потреб;
- доходи працівників не відповідають складності роботи, трудова активність не заохочується з боку керівництва ні матеріально, ні морально, як наслідок низький рівень трудової активності працівників, а отже втрати підприємствами своїх доходів та державою можливих податкових відрахувань;
- більшість працівників хотіли б отримати іншу освіту, а отже і іншу професію. Це говорить про незадоволеність виконуваною роботою або низьку їх оплату, погані умови праці, відсутність або низький рівень соціального забезпечення працівників, отже, про відсутність базових умов для стимулювання до розвитку інтелектуального потенціалу, яке мало б відбуватися на всіх рівнях економіки засобами державної підтримки малого та середнього бізнесу, сприяючи людському розвитку, підняттю соціальних стандартів для населення.

Висвітленими результатами проведеного моніторингу за участю працівників підприємств м. Черкаси в черговий раз засвідчено відсутність підґрунтя для ефективного застосування стимулів розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення, що змушує спрямовувати науковий пошук на віднайдення методів та засобів для його створення, без чого розвиток інтелектуального потенціалу може виявитися черговою декларацією намірів замість системи, здатної перетворити розвиток інтелектуального потенціалу у цілеспрямовано керований процес формування інноваційної культури.

Література

1. Вовканич С. Й. Розбудова інноваційного суспільства в контексті демографічного розвитку України / С. Й. Вовканич, Х. Р. Копистянська, С. О. Цапок // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №8. – С. 115–129.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О. А. Грішнова. – [3-тє вид., випр. і доп.] – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
3. Гава Ю. В. Інтелектуальний капітал – шлях до економічного зростання України / Ю. В. Гава // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №4. – С. 129–134.
4. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С. 4–9.
5. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Смельяненко, І. В. Терон; за ред. В. В. Онікієнка. – К.: РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
7. Семикіна М. В. Інтелектуальний капітал: мотиваційні основи розвитку // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. Збірник наукових праць. – Маріуполь: ПДТУ, 2008. – С. 70–73.
8. Эдвинссон Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании. В книге «Новая постиндустриальная волна на Западе» / Л. Эдвинссон, М. Мэлоун. – М.: Academia, 1999. – 589 с.

Гуцалюк О.М., асп.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ

В умовах динамічних змін у сучасному економічному середовищі результати діяльності всіх підприємств суттєво залежить від належних змін у системі управління. Використання сучасних управлінських технологій на рівні держави вже досить тривалий час визнано ключовим фактором успіху, сталого економічного розвитку та важливою конкурентною перевагою. Проте питання вибору та ефективного використання технологій управління на рівні окремого підприємства залишається поза увагою вчених, що і зумовлює актуальність досліджуваного питання.

Значний внесок в дослідження проблем управлінських технологій здійснили провідні вітчизняні та зарубіжні вчені: Бобильова А.З.[1], Кравченко Т.К. і Пресняков В.Ф.[2], Останкіна Н.В.[4], колектив авторів під керівництвом Іванова В.Н.[5], вітчизняні вчені Воронкова А.Е., Козаченко Г.В., Рамазанов С.К., Хлапенів Л.Є.[6], ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л.Л. [7], Шарапов В.М., Шарапова О.В.[8]. Аналіз праць зазначених авторів показав, що найбільше уваги у наукових розробках приділено:

- 1) інформаційним технологіям управління, що пояснюється тотальною інформатизацією не тільки економіки, а й усіх сфер суспільства;
- 2) технологіям управління не діяльністю підприємства в цілому, а окремою сферою: матеріальними потоками [6, с. 41–74], фінансами підприємства [1; 6, с. 85–126], персоналом [2; 5] тощо;
- 3) деталізації окремої управлінської технології, яка пропонується для вирішення окремих поточних питань, але вибір якої не обґрунтовується.

Що стосується практичної точки зору на проблему використання управлінських технологій, то керівники промислових підприємств в першу чергу стикаються з проблемою вибору необхідної технології управління діяльністю підприємства, яка б максимально відповідала потребам сучасності, дозволяла досягати поставлених цілей і контролювати всі сфери діяльності підприємства, давала змогу швидко реагувати на зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищі та приймати обґрунтовані управлінські рішення.

У зв'язку із викладеним вище, метою статті є визначення та систематизація проблем, які перешкоджають промисловим підприємствам України використовувати сучасні управлінські технології. Відповідно до мети поставлені такі завдання: визначити теоретичні проблеми використання технологій управління; узагальнити практичні проблеми та перешкоди впровадження управлінських технологій, запропонувати шляхи їх вирішення.

Питання вибору технології управління діяльністю промислового підприємства неможливо вирішити без визначення сутності та змісту управлінської технології, без наявності класифікованої за різними ознаками сукупності сучасних управлінських технологій, без формування критеріїв та алгоритму вибору технології. Все це складає сукупність теоретико-методичних проблем використання технологій управління.

З практичної точки зору використанню сучасних технологій управління промисловими підприємствами перешкоджає низка проблем, пов'язаних з:

- 1) небажанням керівництва й власників підприємств втягувати всю організацію у тривалі й складні процеси організаційних й управлінських змін;
- 2) пасивністю керівництва й персоналу підприємства при впровадженні змін і завищені очікування ефекту від залучення зовнішніх консультантів;
- 3) відсутністю систематизованої внутрішньої нормативної бази управління, що викликає нестачу інформації про витрати, відсутність багатьох необхідних для планування нормативів або застосування застарілих;
- 4) завищеними очікуваннями щодо швидкості та ефективності впровадження нових управлінських технологій, корпоративних інформаційних систем;
- 5) відсутністю висококваліфікованих міждисциплінарних фахівців, які володіють знаннями з економіки, менеджменту й інформаційних технологій;
- 6) небажанням витрачати кошти на підвищення кваліфікації персоналу й оплату висококваліфікованих фахівців, які безпосередньо не впливають на продажі [3; 5].

Систематизований перелік перешкод використанню управлінських технологій представлений в табл. 1.

Таблиця 1

Сукупність науково-практичних проблем вибору і використання промисловими підприємствами управлінських технологій

Етапи процесу вибору	Теоретико-методичні проблеми	Практичні проблеми
Визначення предмету вибору	Визначення сутності поняття «технологія управління»	Визнання керівництвом і власниками підприємства необхідності використання сучасних технологій управління
Формування альтернатив вибору	Класифікація технологій управління діяльністю підприємства	Залучення консультантів або пошук висококваліфікованих спеціалістів з менеджменту
Формування критеріїв бажаної альтернативи	Визначення ключових характеристик ефективної технології управління діяльністю підприємства	Формування мети, завдань, які має вирішити впроваджена в майбутньому управлінська технологія
Надання переваги альтернативі, що найбільше відповідає критеріям вибору	Формування методичних підходів до вибору з-поміж сукупності технологій управління найбільш ефективної	Підготовка і адаптація персоналу до структурних змін на підприємстві, до необхідності навчатися та підвищувати кваліфікацію

Перелічені теоретико-практичні проблеми (табл. 1) використання управлінських технологій мають вирішуватись цілеспрямовано та комплексно, тобто поступово у логічному взаємозв'язку та з урахуванням специфіки сфери діяльності підприємства, з урахуванням регіональних особливостей ринків праці та ринку збуту продукції, після ретельного вивчення та аналізу передового вітчизняного та зарубіжного досвіду.

Література

1. Бобылева А.З. Финансовые управленческие технологии: Учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. спец. / Московский гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. Факультет гос. управления. – М.: Инфра-М, 2007. – 491 с.
2. Кравченко Т.К., Пресняков В.Ф. Инфокоммуникационные технологии управления предприятием: Учеб. пособие. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 271 с.
3. Марченко Е.М., Михайленко С.В. Постановка бюджетирования и процес развития информационной системы управления производственным предприятием / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cfin.ru/management/practice/supremum2002/13.shtml>.
4. Останина Н.В. Развитие менеджмента в корпоративных системах на базе информационных технологий / Европейский ун-т финансов, информационных систем, менеджмента и бизнеса. – К.: Изд-во ЕУФИБ, 2000. – 164 с.
5. Российский менеджмент: технологии успеха: Учеб. пособие по спец. "Менеджмент" / Б.Н. Герасимов, В.Н. Иванов, С.Б. Мельников, А.А. Андреев, В.Л. Асанов; Академия наук социальных технологий и местного самоуправления; Отделение РАЕН "Инноватика социального управления"; Рос. гос. социальный ун-т / Под. ред. В.Н. Иванова. – М.: Муниципальный мир, 2005. – 399 с.
6. Современные технологии управления промышленным предприятием. Монография / А.Э. Воронкова, А.В. Козаченко, С.К. Рамазанов, Л.Е. Хлапенков. – К.: Либра, 2007. – 256 с.
7. ТОВАЖНЯНСКИЙ Л.Л. Основы управленческих технологий: Учеб. пособие для студ. вузов / Л. Л. ТОВАЖНЯНСКИЙ, А. Г. РОМАНОВСКИЙ, А. С. ПОНОМАРЕВ, О.А. ИГНАТЮК; Национальный технический ун-т "Харьковский политехнический ин-т". – Х.: НТУ "ХПИ", 2004. – 184 с.
8. Шарапов В.М., Шарапова Е.В. Технологии управления. Практический менеджмент. Монография / В.М. Шарапов, Е.В. Шарапова. – Черкассы: ЧДТУ, 2005. – 563 с.

ПОПИТ ТА ПРОПОЗИЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ

Основним фактором економічного зростання суспільства є наявність людських ресурсів, які здатні професійно вирішувати нові виробничі завдання. Останніми роками на ринку праці спостерігається значний дефіцит кваліфікованої робочої сили. Загострилася проблема відповідності професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили вимогам сучасного виробництва. Низькою є ціна на неї в офіційному секторі економіки. Все це призводить до посилення масштабів стихійної внутрішньої міграції, відпливу висококваліфікованих працівників за кордон та поглиблення соціально-економічної кризи в країні.

Проблемі вивчення ситуації на ринку праці присвячено чимало наукових досліджень. Проте, питання відповідності попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці все ще потребують окремого ґрунтовного дослідження.

Метою роботи є пошук шляхів усунення дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці України.

Негативним явищем на ринку праці стало суттєве перевищення пропозиції робочої сили над попитом. Станом на 1 січня 2010 року на одне вільне робоче місце в Україні претендувало 8 незайнятих громадян, в тому числі, серед представників найпростіших професій - 9 осіб, технічних службовців – 13 осіб, робітників з обслуговування та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання та устаткування машин - 14 осіб, робітників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства -28 осіб. Ці явища набули особливої гостроти в умовах світової фінансово-економічної кризи. Якщо у 2007 році роботодавцями було надано службі зайнятості інформацію про наявність 2,2 млн. вакансій, у 2008 р. - 2,1 млн., то у 2009 р. - лише 1,2 млн. вакансій [1].

Найбільше вакансій спостерігається на підприємствах переробної промисловості, державного управління, торгівлі, ремонту автотранспорту, побутових виробів та предметів особистого вжитку тощо. Проте укомплектовано було лише кожне друге вільне робоче місце. Особливо затребуваними були професії висококваліфікованих робітників: слюсарів, токарів, електрогазозварників, водіїв та інших представників робітничих професій. Не вистачало спеціалістів вищого рівня, зокрема, медичних працівників, топ - менеджерів, економістів, інженерів тощо.

Серед безробітних, що перебували на обліку у службі зайнятості на кінець 2009 р., кожен третій працював раніше у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві. Разом з тим, на кожне вільне робоче місце у цій галузі претендувало 28 осіб [2].

Дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили на зареєстрованому ринку праці пояснюється суттєвим зростанням обсягів вивільнення працівників з підприємств, установ, організацій і збільшенням чисельності працівників, які перебували на обліку у державній службі зайнятості та зменшенням кількості вільних робочих місць на виробництві.

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями і спеціальностями обмежує можливості працевлаштування безробітних та задоволення потреб роботодавців у працівниках. Так, у 2009 р. на заявлених 28,1 тис. вакансій бухгалтерів претендувало 70 тис. безробітних осіб цього профілю, що перебували на обліку в службі зайнятості, а для 51,7 тис. трактористів в сільському господарстві існувало лише 21,4 тис. вакансій.

Кількісний дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили значно поглиблюється через низькі якісні характеристики вільних робочих місць, зокрема низьку заробітну плату. Адже у більшості заявлених роботодавцями вакансій рівень запропонованої заробітної плати був нижчим за прожитковий мінімум. У той же час, роботодавців не влаштовує за рівнем кваліфікації та досвідом роботи значна частина незайнятих осіб, що перебувають на обліку в службі зайнятості. Як показують дослідження, у третини безробітних – відсутній досвід роботи, вони мають лише базову та загальну середню освіту.

У цих умовах особливого значення набуває удосконалення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітного населення.

Як показує досвід, сьогодні в народному господарстві країни не вистачає висококваліфікованих працівників. Причинами цього явища є: низька якість наявної кваліфікованої робочої сили, недоліки в системі професійно-технічної та вищої освіти, дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці. На жаль, реалією часу став той факт, що навчальні заклади готують фахівців без узгодження з потребами ринку праці. Не поодинокими є випадки навчання студентів на застарілій матеріальній базі та технологіях.

Сьогодні потрібно чітко з'ясувати скільки і яких фахівців та робітничих кадрів потрібно готувати для забезпечення потреб економічного розвитку країни. При визначенні потреби у фахівцях з вищою освітою відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів, робітничих кадрів потрібно враховувати:

- рівень забезпеченості усіх сфер економічної діяльності, підприємств фахівцями з вищою освітою та робітничими кадрами;
- вплив обсягів виробництва продукції, інвестицій, чисельності зайнятих у галузях економіки на формування загальної та додаткової потреби у фахівцях і робітничих кадрах;
- загальну та додаткову потребу у фахівцях з вищою освітою, робітничих кадрах усіх сфер економічної діяльності;
- очікувані зміни в динаміці пропозиції фахівців, робітничих кадрів на ринку праці за галузями економіки та

регіональних ринках праці;

- поточну та перспективну додаткову потребу у фахівцях з вищою освітою, робітничих кадрах у розрізі спеціальностей і професій на рівні підприємства та адміністративного району.

При складанні такого прогнозу потрібно враховувати зміни у соціально-економічному житті суспільства, особливо в умовах впливу на економіку світової фінансової кризи, а саме:

- зменшення чисельності працівників за видами економічної діяльності;
- розвиток наукомістких виробництв та пошуків інвестиційного клімату;
- вдосконалення управління та організації діяльності всіх галузей економіки.

За допомогою такого прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах можна визначити структурні зміни у складі робочої сили за професіями, основні напрями розвитку професійної освіти, які відповідатимуть реальному попиту на кваліфіковані кадри. Це матиме значний соціальний ефект і призведе до створення нових робочих місць для населення (включаючи створення нових підприємств).

Зважаючи на надзвичайно складну ситуацію на ринку праці, стан та проблеми професійного навчання кадрів, існуючий дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, безробіття, сьогодні вкрай необхідно розробити такий механізм організації професійної підготовки кадрів на виробництві, який би враховував ринковий попит на професії та був заснований на застосуванні сучасних технологій професійного навчання на базі інноваційних підходів та інтелектуального капіталу. Саме це дозволить забезпечити підприємства кваліфікованою робочою силою і стабілізувати ситуацію на ринку праці.

Література

1. Ринок праці України у 2009 році. Аналітично-статистичний збірник. – К.: Державний центр зайнятості. – 2010. – 271 с.
2. Економічна активність населення України 2009. Статистичний збірник. – К.: Держкомстат України, 2010. – 209 с.

Збаржевецька Л.Д., к.е.н.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

НЕВИКОРИСТАНІ ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Перспективи досягнення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств стають все більш залежними від розробки та впровадження інновацій, прояву інноваційної активності персоналу підприємств. Нагальною потребою в цих умовах стає всебічний аналіз причин низької інноваційної активності підприємств України, зокрема, невикористаних чинників активізації інноваційної праці персоналу.

Виконаний нами аналіз довів, що можливості реалізації інноваційних зрушень суттєво обмежуються існуванням значної кількості непривабливих робочих місць у промисловості – сфері діяльності, від якої насамперед має залежати подальший інноваційний розвиток країни. Йдеться про невідповідність оплати праці важкості та складності праці, обмеженість соціальних пакетів, відсутність адекватної компенсації несприятливих та небезпечних умов праці, не говорячи про гідне стимулювання кваліфікованої праці, участі у розробці інновацій. Як наслідок – падіння престижу робітничих професій, кадрова криза, скорочення кількості творців (винахідників, раціоналізаторів) в десятки разів порівняно з 1991 р.

Можливості залучення українських працівників до прояву інноваційної активності залишаються упродовж останніх років вкрай обмеженими: частка підприємств, що впроваджували інновації, у 2008 р. становила лише 10,8%, тоді як у розвинених країнах частка інноваційно активних підприємств сягає 70%. До цього слід додати, що зміни у сфері зайнятості України упродовж останніх років не можна характеризувати як інноваційні. Це підтверджує, зокрема, висока частка представників найпростіших професій у складі зайнятого населення (24,7%; серед селян – 55%), тоді як професіоналів і фахівців (разом) – тільки 24%, кваліфікованих робітників з інструментом – тільки 12,6%. Упродовж останніх п'яти років спостерігаємо скорочення зайнятих саме в переробній промисловості, зокрема, на 30–40% на підприємствах, що спеціалізуються на виробництві машин та устаткування. Іншими словами, Україна перетворюється у постачальника сировини та енергоресурсів, а не стає конкурентоспроможним виробником машин та високотехнологічної продукції. Особливо негативно впливають на формування інноваційної активності найманих працівників тенденції зростання попиту підприємств на працівників, які не потребують професійної підготовки. Замість активної державної підтримки прогресивних технологічних зрушень і модернізації економіки відбулася фактична відмова від активної державної політики щодо стимулювання НТП та інноваційної активності, що зумовило занепад такої активності на рівні найманих працівників.

Альтернативою існуючій ситуації має стати така система державної підтримки інноваційної активності, яка буде здатна формувати заходи стимулюючого впливу на суб'єкти інноваційної діяльності як прямо (через управлінські рішення, інструкції, рекомендації, накази тощо), так і опосередковано (через підсистеми правового, ресурсного, фінансового, організаційно-економічного забезпечення) відповідно до вимог ринку. При цьому варто враховувати особливості залучення інноваційної та регламентованої праці (репродуктивної за змістом). Для цього вважаємо доцільним:

- по-перше, в системі стимулювання працівників на інноваційних підприємствах надавати перевагу стимулюванню інноваційної активності;

- по-друге, в інтересах досягнення найбільшого позитивного ефекту від інноваційної праці визначати та дотримуватись оптимального співвідношення між тривалістю регламентованої та творчої компонент праці;

по-третє, в оцінці та стимулюванні інноваційної праці має обов'язково враховуватися низка отримуваних позитивних ефектів (економічного, науково-технічного, соціального, екологічного та ін.).

Авторське бачення механізму підвищення інноваційної активності найманих працівників на мікрорівні наведено на рисунку 1. Передбачається, що оцінка праці має враховувати регламентовану і творчу (інноваційну) компоненти праці і, відповідно, позначатися на доході працівника.

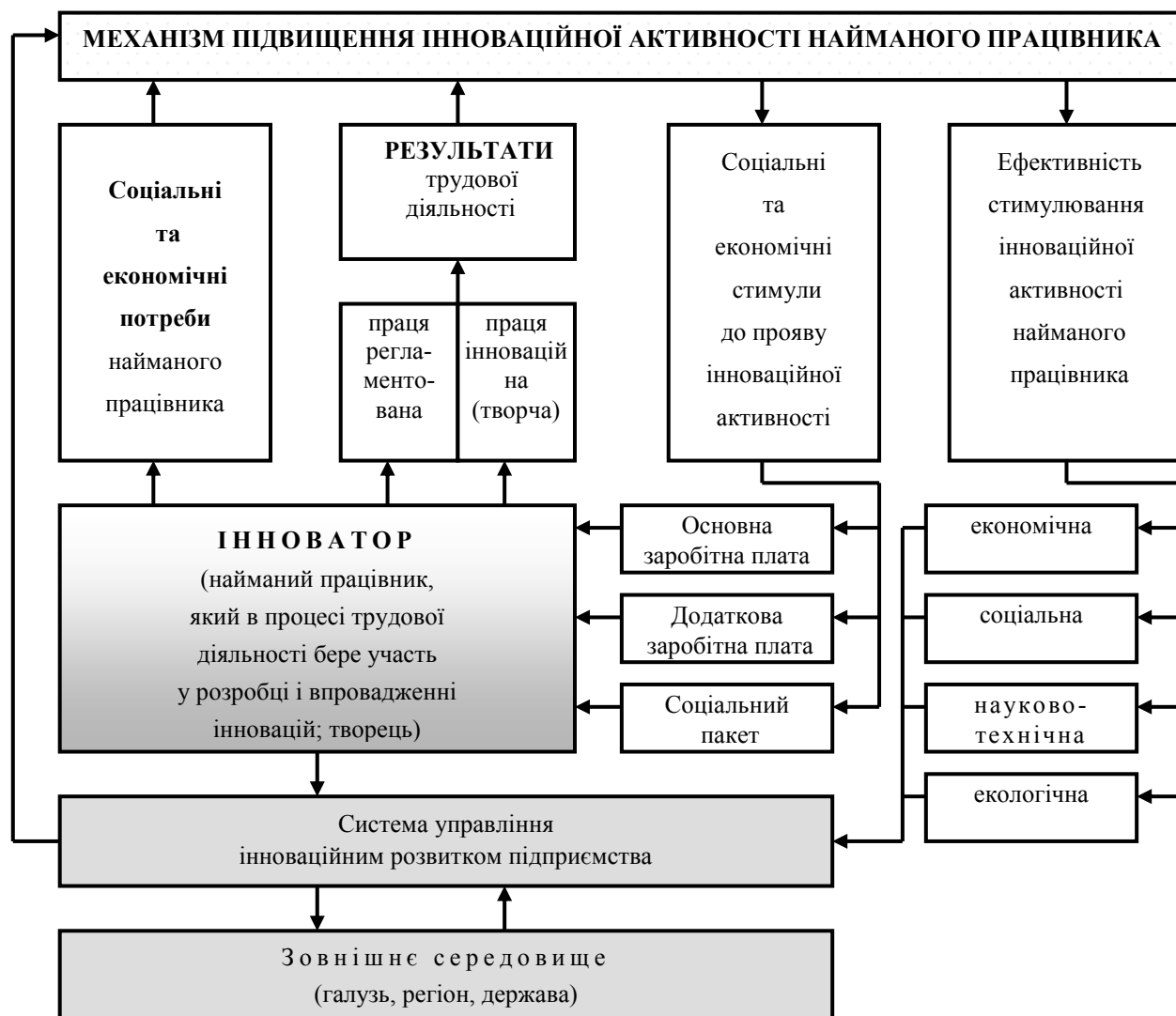


Рис. 1. Схема механізму підвищення інноваційної активності найманого працівника

В залежності від результатів такої оцінки, а також вагомості внеску працівника у розробку інновацій на підприємстві, отриманого ефекту, йому мають пропонувати відповідні економічні та соціальні стимули: економічні стимули передбачають зростання доходу від спільної реалізації регламентованої та творчої компоненти праці, соціальні – надання пакету соціальних послуг: відшкодування витрат на харчування, підвищення кваліфікації, отримання другої освіти, розвиток компетенцій, оздоровлення, проїзд тощо.

Оскільки прояв інноваційної активності з боку працівників має високу значимість для конкурентоспроможності підприємства, то стимулювання такої активності має бути найбільш вагомим, орієнтованим на задоволення актуальних економічних та соціальних потреб конкретної людини, яка бере участь у розробці і впровадженні інновацій. Спільну реалізацію регламентованої та творчої компоненти праці запропоновано розглядати такою, що стимулюється: регламентована – основною заробітною платою, творча – додатковою (винагорода у вигляді додаткових економічних та соціальних стимулів). Дослідження переваг інноваційної праці відносно праці регламентованої дозволило на основі моделювання виявити особливості, що мають бути враховані системою регулювання інноваційної активності працівників підприємств, зокрема, – необхідність врахування в оцінці інноваційної праці наявності та величини отриманого позитивного ефекту (економічного, науково-технічного, соціального, екологічного тощо).

Література

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення / [Амоша О.І., Антонюк В.П., Землянін А.І. та ін.]. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 328 с.
2. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: [монографія] / М.В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : «Степ», 2002. – 212 с.

ІНТЕГРАЛЬНА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Подальший економічний поступ потребує спрямування наукових пошуків ефективних шляхів, методів і напрямів побудови інноваційної моделі економіки і переходу до постіндустріального суспільства. На сучасному етапі економічного зростання актуальною проблемою є розробка методологічних і методичних засад оцінки природи і характеру перебігу трансформаційних процесів ринку праці країни та її регіонів.

Методологічно ефективна зайнятість населення - складне явище, яке потребує комплексного підходу до дослідження методів, засобів і форм механізмів його регулювання з урахуванням соціально-економічної оцінки їх впливів на розвиток суспільства. Крім того, потреби теорії та практики господарювання свідчать про високу актуальність побудови рейтингів ефективності зайнятості, її мотиваційного забезпечення та реалізації потреб населення шляхом трудової діяльності, адже розробка ефективних заходів, спрямованих на розвиток національного та регіонального ринків праці, потребує визначення сукупності факторів впливу на стан і розвиток ринків праці, узгодження напрямів їх дії, оцінки ефективності формуючих попит і пропозицію робочої сили чинників та напрямів домінуючого якісного їх впливу.

Зокрема, важливе значення має напрям впливу на регіональні ринки праці, пов'язаний з визначенням пріоритетних територій, яким має надаватись державна підтримка як інвестиційними, організаційними та іншими ресурсами. Критеріями визначення пріоритетних територій доцільно визначити інтегральний показник ефективності зайнятості певного регіону, нижчий за відповідний середньо український показник, на тридцять відсотків. За своєю суттю інтегральний індикатор дозволяє оцінити стан зайнятості населення у певному регіоні, контролювати її величину та зміни, визначити напрями трансформації, надаючи відповідну інформацію органам державного управління, підприємцям, роботодавцям, інвесторам, економічно активному населенню.

Огляд наукової літератури з проблематики інтегральних оцінок різних сфер економічного життя виявив, що для розрахунку інтегрального показника найбільш доцільно використовувати методи багатомірного аналізу, які дають змогу конструювати інтегральні показники (індекси, рейтинги), на підставі яких надалі здійснюється класифікація за традиційною системою. Нами визначено, що методична схема побудови інтегрального показника має включати три етапи: формування ознакової множини; вибір способу стандартизації показників; розрахунок інтегрального показника ефективної зайнятості населення. Для інтегральної оцінки ефективної зайнятості населення Кіровоградської області, виходячи з наявної статистичної бази, експертним шляхом було визначено звужене коло показників ринку праці, що характеризують: чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості; середню тривалість безробіття; кількість вільних робочих місць; потребу в робочій силі; навантаження на одне вільне робоче місце; рівень охоплення незайнятих громадян активними заходами соціального захисту; рівень працевлаштування; середньомісячну заробітну плату працівників.

До стимуляторів ефективної зайнятості відносяться такі показники: кількість вільних робочих місць; потреба в робочій силі; рівень охоплення незайнятих громадян активними заходами соціального захисту; рівень працевлаштування; середньомісячна заробітна плата працівників. До дестимуляторів відносимо: чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості; середня тривалість безробіття; навантаження на одне вільне робоче місце.

Результати розрахунку інтегрального показника ефективної зайнятості населення Кіровоградської області наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Розрахунок інтегрального показника ефективної зайнятості населення Кіровоградської області *

№ п/п	Регіон	Інтегральний показник ефективної зайнятості населення
1	2	3
1	Кіровоградський	0,6291
2	Олександрійський	0,5425
3	Знам'янський	0,4048
4	Світловодський	0,4954
5	Бобринецький	0,3560
6	Вільшанський	0,3938
7	Гайворонський	0,6297
8	Голованівський	0,3675
9	Добровеличківський	0,4966
10	Долинський	0,4928
11	Компаніївський	0,5357
12	Маловисківський	0,2587
13	Новгородківський	0,4780

1	2	3
14	Новоархангельський	0,4777
15	Новомиргородський	0,2995
16	Новоукраїнський	0,4594
17	Олександрівський	0,4253
18	Онуфріївський	0,5347
19	Петровський	0,4331
20	Ульяновський	0,2616
21	Устинівський	0,1973

* Примітка: розраховано автором на основі джерел [2;3]

Отже, за інтегральною оцінкою можна поділити регіони на класи за станом сфери зайнятості та ринку праці, і більш обґрунтовано розробити політику регіонального розвитку зайнятості і доходів населення.

У першу групу, яка об'єднує регіони, що мають високий інтегральний показник ефективної зайнятості населення, входять: Кіровоградський, Гайворонський райони, які мають порівняно розвинені структури ринку праці, з відносно збалансованою системою регулювання економічної активності населення, послідовним розширенням легальної сфери праці, у результаті чого поступово все виразніше окреслюються індикатори забезпечення ефективної зайнятості населення.

Другу групу утворюють регіони, які мають інтегральний показник ефективної зайнятості населення вищий за середній: Олександрійський, Компаніївський, Онуфріївський, Світловодський, Добровеличківський, Долинський райони. Це порівняно розвинені індустріальні райони-„переслідувачі” з відносно високими параметрами забезпеченості кваліфікованими кадрами, реструктуризації зайнятості, швидким розвитком ринкового сектору економіки, що створює умови для високої мотивації і мобільності працівників та слугує певним демпфером щодо накопичення кризових явищ на ринку праці, сприяючи поступовому формуванню ефективної зайнятості в окремих сферах економічної діяльності.

У третю групу входять регіони з середнім рівнем інтегрального показника ефективної зайнятості населення: Новгородківський, Новоархангельський, Новоукраїнський, Петрівський, Олександрівський, Знам'янський, Голованівський, Вільшанський, Бобринецький райони, із численними проблемами людського розвитку і ринку праці. Сферу зайнятості районних господарських комплексів можна охарактеризувати як асиметричну, з суттєвими диспропорціями у співвідношенні прихованого і відкритого, регульованого і тіньового ринків праці, в структурі зайнятості за видами економічної діяльності та економічній активності населення.

До складу четвертої групи входять регіони з низьким рівнем інтегрального показника ефективної зайнятості населення: Новомиргородський, Ульяновський, Маловисківський, Устинівський райони, котрі можна визначити як кризові через низький (як для області, так і для України в цілому) рівень розвитку економіки й життя населення та які потребують першочергової реалізації заходів державної підтримки.

Література

1. Єріна А.М. Статистичне моделювання та прогнозування / А.М. Єріна. – К.: КНЕУ, 2001. – 170 с.
2. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2009 рік. – Кіровоград, 2010. – 521 с.
3. Сайт Головного управління статистики у Кіровоградській області <http://www.kirstat.kr.ua>.

Коваленко Н.С., асп.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

КАДРОВІ ПРОБЛЕМИ ПІДПРИЄМСТВ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ РЕАЛІЙ СЕГМЕНТОВАНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Проблема продуктивної зайнятості безпосередньо виявляється на макрорівні. Досі українські підприємства не включені в програму реформування ринку праці, що в принципі забезпечує можливість її реалізації. Кадрова політика підприємств за своїми цілями, напрямками, організаційно-управлінським забезпеченням не відповідає потребам сучасного економічного розвитку [2]. В умовах загального спаду виробництва управління персоналом виявилось найслабкішою ланкою. Водночас на українському ринку праці виникають нові організації з різною часткою іноземного капіталу, які розробляють і втілюють сильні персональні стратегії інноваційної спрямованості, залишаючи поза конкуренцією вітчизняних товаровиробників.

У зв'язку з цим функціонування в умовах конкуренції, ризику, господарської самостійності потребує від підприємств різних галузей і форм власності дедалі більшої уваги до вирішення проблем кадрових змін через призму реалій сегментації ринку праці.

Суттєвий вклад у розв'язання вище окресленої проблематики в умовах побудови соціально орієнтованої ринкової економіки вносять такі українські науковці, як О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, Лісогор, І. Петрова, М. Семикіна та ряд інших.

Мета даного дослідження полягає у виявленні специфіки кадрових проблем на цільових ринках робочої

сили, яка дає можливість досягти оптимального співвідношення між попитом та пропозицією праці на макrorівні економіки.

Наразі, процеси, що відбуваються на сегментованому ринку праці і у сфері зайнятості, тісно пов'язані з процесами у підприємницькій, кредитно-грошовій і зовнішньоекономічній сферах, в оподаткуванні та інвестиційній діяльності. Від того, наскільки успішно функціонує економіка, у якій фазі економічного циклу вона перебуває, як сполучаються ринкові засади функціонування і державне регулювання, чим характеризується поведінка головних суб'єктів ринку залежить попит на робочу силу та її пропозиція, динаміка зміни кількості зайнятого населення тощо [1].

Маємо зазначити, що такі трансформаційні зрушення вітчизняної економіки суттєво вплинули на сегментованість підприємств, а саме на процес формування покупців та продавців робочої сили. Це пов'язано, головним чином, із процесом переходу від економіки надлишкового попиту до економіки надлишкової пропозиції, що викликало глибокий економічний спад та негативно вплинуло на національний ринок праці.

Вищезазначені тенденції опосередковано підтверджуються наявністю окреслених кадрових проблем на підприємствах України. Відповідно до заявлених даних державного комітету статистики кількість вільних робочих місць та вакантних посад на підприємствах, в установах, організаціях на кінець червня 2010р. становила 79,7 тис., що на 4,6% більше, ніж у відповідному періоді 2009р. Найбільше зростання потреби в працівниках на заміщення вільних робочих місць на кінець червня 2010р. у порівнянні з відповідним періодом 2009р., спостерігалось на будівництві (на 29,6%), на підприємствах торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (на 28,8%), транспорту та зв'язку (на 28,6%). Зниження цього показника відбулося у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві, фінансовій діяльності, державному управлінні, освіті, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги [3].

У загальній кількості вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами, організаціями на кінець червня 2010р., кожне п'яте було на підприємствах переробної промисловості, восьме – на підприємствах торгівлі та ремонту автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, кожне дев'яте – у державному управлінні. За регіонами найбільше зростання потреби в працівниках на кінець червня 2010р., порівняно з відповідним періодом 2009р., відбулося у Запорізькій (на 30,5%) та Житомирській (на 27,3%) областях тощо [3].

Не менш важливим фактором ефективного розвитку виробництва є задоволення потреб роботодавців у працівниках певних професій. Найбільшою залишається потреба підприємств у кваліфікованих робітниках із інструментом (19,1% від загальної кількості вільних робочих місць на кінець червня 2010р.), працівниках найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, промисловості, будівництва та транспорту (17,2%) і робітниках із обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (13,5%). Порівняно з даними на кінець червня 2009р. спостерігалось значне зростання потреби в службовцях, що обслуговують клієнтів (на 12,6%), у робітниках найпростіших професій торгівлі та сфери послуг (на 10,8%), у робітниках металургійних та машинобудівних професій і в робітниках, що надають персональні та захисні послуги (на 9,5%) [3].

Така наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями є фактором, що обмежує можливості працевлаштування безробітних та задоволення потреб роботодавців у працівниках. Загалом по країні навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) скоротилося з 88 осіб на кінець червня 2009р. до 52 осіб на кінець червня 2010р. За регіонами навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) значно зменшилося в Івано-Франківській (з 522 до 250 осіб), Черкаській (з 477 до 259 осіб) та Хмельницькій (з 469 до 293 осіб) областях. Найвищий рівень навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) спостерігався у робітників, що обслуговують промислове устаткування, службовців, пов'язаних з інформацією працівників найпростіших професій у сільському господарстві та подібних галузях. Зазначимо, що за показником навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) Україна посідала четверте місце серед країн СНД.

Важливо відмітити той факт, що сегментація за типами кадрової політики протистоять сегментації працівників на основі диференціації їх соціально-економічного статусу, різної конкурентоспроможності та соціальної захищеності на ринку праці. Тому доречно враховувати специфіку кожного сегменту ринку праці при вирішенні кадрових проблем. Бачення таких перспектив розвитку взаємозв'язку кадрових змін і сегментованого ринку праці потребують запровадження двох аспектів, а саме:

- застосування підприємствами сегментації зайнятого населення з метою надання більшої гнучкості використанню робочої сили в умовах швидко змінюваної кон'юнктури ринку праці;
- розвиток сегментації робочої сили як дієвого механізму маркетингової діяльності підприємства на ринку праці.

Варто наголосити, що врахування різнобічних напрямів сегментації ринків праці у кадровій політиці підприємств вимагає застосування широкого спектра методів та засобів гнучкої організації праці та її гідної оплати.

Література

1. Коваленко Н.С. Макроекономічні аспекти розвитку ринку праці України в умовах світової фінансово-економічної кризи // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки: Випуск 24: У двох частинах / М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси: ЧДТУ, 2009. – Частина I. – С. 66-71.
2. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – С. 256.
3. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

ЩОДО СТАНУ ДОСЛІДЖЕНЬ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

Відомо, що в структурі системи управління трудовим потенціалом виділяють керівну й керовану підсистеми, які, у свою чергу, складаються з окремих елементів [1]. Зокрема, до керованої системи управління трудовим потенціалом повинні відноситися елементи, що забезпечують управління: а) формуванням трудового потенціалу; б) процесами підготовки робочої сили; в) розміщенням трудових продуктивних сил; г) використанням робочої сили. Саме в рамках даної системи в цілому забезпечується регулювання ринку праці і процесів відтворення трудового потенціалу.

Але стан управління поки що не можна визнати задовільним у зв'язку з наявністю суттєвих недоліків у формуванні та розвитку трудового потенціалу. На Другому всеукраїнському форумі „Збереження і розвиток трудового потенціалу України”, що пройшов у Києві 20 вересня 2007 року, відзначалось, що “оцінка стану трудового потенціалу України на сучасному етапі є неоднозначною. З однієї сторони, відбувається поліпшення певних якісних його характеристик: збільшується частка населення з вищою освітою; зростає комп'ютерна грамотність; формується вміння працювати в ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність. Разом з тим, в Україні відбуваються процеси, які призводять до руйнації трудового потенціалу” [2].

Таке становище склалося насамперед тому, що є розбалансування між керівною та керованою системами. Незважаючи на те, що питанню дослідження формування трудового потенціалу присвячено дуже багато досліджень, круглих столів, семінарів, конференцій та симпозіумів, вирішення проблеми знаходиться далеко від нормального. Про це свідчать рівень показників в Україні, що характеризують слабку віддачу трудового потенціалу: низький рівень продуктивності праці; низький рівень якості продукції; низький рівень життя; висока ступінь міграції трудового населення; низький рівень інноваційності праці.

Тому в межах даної публікації ставиться за мету визначити першочергові завдання у вирішенні питання поліпшення управління трудовим потенціалом суспільства в контексті інтеграційних процесів, і, насамперед, у зв'язку з вступом вступу України до Світової організації торгівлі.

У першу чергу, необхідно підняти рівень наукового дослідження даної проблеми та визначити реальні можливості інституціональних структур в її вирішенні. На сьогодні проведено дуже багато досліджень та розроблено рекомендацій з питань удосконалення формування та використання трудового потенціалу в Україні. Разом з тим, можна констатувати, що практично всі рекомендації залишаються на рівні побажань тому, що в більшості дослідниками не приводиться конкретний механізм їх реалізації. Окрім цього, часто механізм реалізації лежить поза межами системи, що розробляє ці рекомендації чи заходи. Прикладом можуть бути такі рекомендації: “ На регіональному та національному рівнях доцільною є розробка комплексних програм розвитку ринку праці, які б включали формування попиту і пропозиції, ціни робочої сили, конкуренції та кон'юнктури... У цілому, система управління трудовим потенціалом має забезпечувати адекватне реагування з боку держави на процеси, які об'єктивно набувають поширення на ринку праці ” [2].

Рекомендації, які дають дослідники, можна звести до наступних заходів:

- працевлаштування вивільнених працівників. Насамперед актуальним є вирішення проблеми розбудови системи професійної перепідготовки вивільнених працівників та удосконалення системи державного замовлення на професійну підготовку, включаючи систему вищої освіти;
- розширення системи організації соціальних робіт, які здійснюються коштами місцевого бюджету;
- реалізацію комплексу заходів щодо підвищення мобільності робочої сили.
- впровадження гнучких форм зайнятості та прогресивних форм оплати праці, що є завданням суб'єктів господарювання;
- регулювання ринку праці, особливо заохочення розвитку малого бізнесу та індивідуального підприємництва, насамперед – у виробничій і туристичній сферах та сфері побутових послуг, заохочення вкладання особистих та інших децентралізованих інвестицій у людський капітал (освітньо-професійну підготовку, охорону здоров'я тощо).

Розробка та реалізація даних заходів має виконуватися як на загальнодержавному, так і регіональному й місцевому рівнях системи управління трудовим потенціалом з урахуванням тенденцій та пріоритетів регіонального розвитку, визначених на основі проведення спеціальних досліджень та аналізу.

Але в більшості регіональних дослідження з цього питання поки що мають низьку ефективність. Так, проект: “Збереження та розвиток трудового потенціалу Кіровоградської області”, який був виконаний на замовлення Кіровоградської обласної державної адміністрації в 2007 році за рахунок грантів облдержадміністрації та обласної ради для молодих науковців області, був оцінений учасниками круглого столу наступним чином: “конкретизувати напрямки розробленого проекту, загальні фрази перетворити на реальні кроки, які потім втілити в життя” [3].

У процесі досліджень необхідно визначити, що і як повинна робити керуюча система, а що керована. Розмежування функцій, способів та методів управління розвитком та використанням трудового потенціалу дасть можливість конкретизувати заходи, які розробляються на різних рівнях.

Література

1. Васильченко В. С, Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч.посібн.. - К.: КНЕУ, 2005. –342 с.
2. Романова В. В. Актуальні питання управління трудовим потенціалом суспільства в умовах інтеграційних процесів. Українські наукові записки, 2007, №3 (23), с. 231-234. www.univer.km.ua.
3. <http://www.kr-admin.gov.ua/index.php?q=News1/Ua/2008/06030802.html>.

СОЦІАЛІЗАЦІЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ: МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ

Твердження про те, що ринкова економіка майже автоматично забезпечує баланс інтересів суб'єктів відносин у сфері праці та високий рівень життя найманих працівників, не має повсюдного реального підтвердження. Реальністю є інше: перманентне погіршення умов праці та умов життя працюючих за наймом. Означене вище актуалізує наукове опрацювання проблематики соціалізації відносин у сфері праці, яка має «працювати» на їх гармонізацію та забезпечення стійкого розвитку.

Формування цільної теорії соціалізації відносин у сфері праці, на наше переконання, має передбачати використання результатів наукових досліджень, що їх накопичено у царині організаційної поведінки й організаційної соціалізації та у наукових школах, які займаються організаційно-управлінськими та соціально-трудовими проблемами використання людських ресурсів. Отож, соціалізацію відносин у сфері праці пропонується досліджувати за такими напрямками:

— опрацювання проблематики, що є предметом організаційної соціалізації, яку в найбільш загальному тлумаченні можна подати як процес взаємодії людини з інститутами організації та її адаптації до корпоративної культури, інтеграції в організацію;

— опрацювання соціально-трудової проблематики, яка стосується гармонізації інтересів двох провідних соціальних сил соціально-трудової сфери — найманих працівників та роботодавців.

Якщо у межах першого напрямку основним предметом дослідження є процес входження людини в організацію, взаємодія з її інститутами на перших етапах перебування в організації та засвоєння корпоративної культури, то в межах другого — процеси оптимізації відносин між працею і капіталом в ході використання ресурсів праці.

За кожним із цих напрямів соціалізації стоїть своя теорія і практика поглядів, передбачень, припущень, кадрових технологій, які потребують узгодженого розвитку та подальшої інтеграції.

Зазначимо, що проблематика організаційної соціалізації та її ролі в адаптації та інтеграції персоналу в організацію достатньо повно відображена в багатьох монографічних виданнях як вітчизняних, так і зарубіжних авторів. Що стосується проблематики соціалізації відносин у сфері безпосереднього докладання праці, то вона здебільш обійдена увагою вітчизняних і зарубіжних вчених, предметним полем досліджень яких є соціально-трудова сфера. Тож не випадково, що існуючим трактуванням сутності, напрямів забезпечення соціалізації відносин у сфері праці бракує глибини наукових опрацювань. Відчувається відсутність того «стрижня», навколо якого мають вибудовуватися сутнісні, змістовні характеристики цього суспільного явища. Змушені констатувати, що більшість публікацій на цю тему — це свого роду «есе на вільну тему», у яких переважає еkleктика, зміщення причин і наслідків, нерозуміння першопричин як соціалізації, так і десоціалізації відносин у сфері праці, що є реальністю сьогодення. Врешті-решт, як і дотепер, актуальними залишаються запитання: що розуміти під соціалізацією відносин у сфері праці? як мають узгоджуватися соціальна і трудова компоненти відносин між працею і капіталом? як надати соціалізації відносин у сфері праці стійкої динаміки?

Соціалізація відносин у сфері праці у найбільш загальному визначенні — це процес постійних нововведень, наслідком яких є гармонізація інтересів сторін і суб'єктів цих відносин, що проявляється у підвищенні якості трудового життя та динаміці економічного зростання. Таке розуміння сутності соціалізації узгоджується з базовим визначенням сутності соціально-трудових відносин, у якому останні постають як симбіоз соціальної і трудової компоненти, а взаємодія (взаємовідносини) між сторонами, суб'єктами і органами сторін мають спрямовуватися на досягнення високих рівнів як якості життя, так і ефективності виробництва.

Інтереси комплексного опрацювання теоретико-методологічних засад соціалізації відносин у сфері праці потребують, на наш погляд, розгляду цієї проблематики у контексті таких понять і суспільних явищ, як соціально-економічний прогрес і його складові, стійкий розвиток, соціальна згуртованість, соціальна справедливість тощо. Розуміння діалектики взаємозв'язку та взаємозумовленості виокремлених вище категорій є «ключем» до усвідомлення глибинних засад соціалізації та її ролі у забезпеченні стійкого розвитку економіки та суспільства.

На переконання автора, соціалізацію відносин у сфері праці маємо розглядати насамперед у контексті діалектики соціальної та економічної складових суспільного поступу. Зазначимо, що ще донедавна в економічній теорії домінували підходи, за яких соціальний чинник розглядався виключно як похідний від економічного, що надавало соціальному розвитку ознак вторинності щодо економічного поступу. Такі підходи стали можливими через спотворене розуміння діалектики економічного і соціального аспектів суспільного розвитку, взаємозв'язку та взаємозумовленості соціальної й економічної політики.

Справді, соціальний і економічний аспекти суспільного розвитку тісно переплетені. Перш ніж розподіляти створені блага та задовольняти різноманітні потреби, необхідно виробляти, і це є аксіомою. Втім це жодним чином не заперечує першочерговості значущості соціального розвитку. Синтез соціального й економічного аспектів суспільного розвитку впливає з їх взаємодоповнюваності та подвійної ролі людини у суспільному виробництві, а саме як фактора виробництва і мети виробництва, досягненню якої і покликана слугувати економіка. Економічному розвитку завжди притаманні соціальні наслідки, тобто він соціальний за природою. Інша справа, у який спосіб розподіляються результати економічної діяльності, чи досягається оптимізація інтересів суб'єктів суспільного виробництва, чи домінують на «полі» соціально-трудової сфери процеси

соціалізації або, навпаки, десоціалізації.

Економічної наукою доведено і підтверджується практикою, що економічний і соціальний прогрес, економічний і соціальний розвиток узгоджуються та мають одновекторну динаміку тоді, коли економічні досягнення супроводжуються соціалізацією суспільних відносин та коли така соціалізація проявляється передусім у соціально-трудовій сфері і стосується інтересів абсолютної більшості економічно активного населення. У контексті проблематики, що розглядається, принципово важливою є відповідь на запитання: заради кого і заради чого організовується виробництво, здійснюється економічна діяльність та досягається економічне зростання?

Існуючі твердження, що соціальна політика має бути похідною від економічної не є випадковими, а продовженням сприйняття людини лише як працівника, реалізація здібностей і самореалізація якого можливі лише на виробництві. Втім умови і потреби розбудови економіки інноваційного типу та соціальної держави вимагають запровадження нових принципів формування соціальної політики, усвідомлення її нової ролі в забезпеченні соціальної динаміки. Слід виходити з того, що соціальна політика вже виросла з дотеперішніх рамок економічної політики, а загальна економізація політики, що була характерною і великою мірою виправданою в доіндустріальному та індустріальному суспільстві, яке сповідувало інші цінності, — це вже атрибутка вчорашнього дня.

Дійсно, чи може бути соціальна компонентна другорядною в умовах, коли магістральним напрямком прогресу цивілізації стає розбудова «економіки знань» і знання та інновації на 60% і більше мають наповнити вартість кінцевого продукту; чи можна і надалі керуватися традиційними уявленнями про взаємозв'язок економічного і соціального розвитку, що сформувалися в епоху індустріалізму, коли реальністю сьогодення є разючі зміни в структурі активів суб'єктів господарювання на користь нематеріальних і лівова частка останніх припадає на людський капітал, який формується здебільшого у соціальній сфері.

Враховуючи, що на сучасному етапі НТР людина стає носієм найбільш потужного, найбільш продуктивного капіталу, яким є людський, і водночас вона зберігає статус мети виробництва, соціальний розвиток остаточно втрачає риси вторинності щодо економічного поступу. У державі соціального типу, в суспільстві, в якому людина розглядається і як головний чинник, і як головна цінність, мета соціально-економічного розвитку, економічна політика має розглядатися виключно як складник соціальної політики, а не навпаки. Тож маємо звільнитися від тягаря застарілих теоретичних уявлень щодо взаємозв'язку і взаємодії економічної і соціальної сфер, економічної і соціальної політики, погляду на соціальну сферу як суто витратну. Пам'ятаймо, що будь-яка догма призводить до застою, постановки помилкових цілей, прийняття хибних рішень, і всі реформаторські зусилля при цьому втрачають сенс.

Значний внесок у формування сучасної парадигми взаємозв'язку та взаємообумовленості соціальної та економічної компонент розвитку, обґрунтування пріоритетності розвитку людини зроблено лауреатом Нобелівської премії з економіки (1998 р.) Амартія Сеном.

Цей вчений послідовно та переконливо розвінчує міф, згідно якого «розвиток людини» та створення умов для гідного життя можуть дозволити собі лише найбільш розвинені країни.

А.Сен доводить хибність посилки, за якої розвиток людини – це наслідок створення значного економічного потенціалу, а існуючі твердження, що спочатку у тій чи іншій країні необхідно накопичити значний економічний потенціал і лише потім можна ставити питання про «розвиток людини» вважає і помилковими, і надзвичайно шкідливими. Логіка суджень та прийняття рішень починаючи з найвищих щаблів має здійснюватися, на думку А. Сена, за таким сценарієм: спочатку керівництво країни у якості пріоритету суспільного розвитку визначає формування та підтримку інститутів, які безпосередньо забезпечують формування людського капіталу (освіти, охорони здоров'я, культури). Далі має відбутися реальна підготовка «економічного чуда», що передбачає масштабні інвестиції у людський капітал. При цьому вкладення у «розвиток людини» мають торкнутися абсолютної більшості громадян незалежно від рівня їхніх матеріальних доходів. Сучасний розвиток, у трактуванні А.Сена – це розширення людських можливостей, людської свободи, «свобода вибору між різними способами життя», «експансія людських можливостей».⁶

Реалізацію нової стратегії розвитку, в основі якої розширення людської свободи і людських можливостей покладено в основу програм діяльності багатьох урядів і, зокрема, нинішнього лівоцентричного уряду Бразилії. Останній концентрує зусилля на вирішенні саме соціальних проблем. При цьому принципово важливим є те, що боротьба з бідністю означає не просто подолання нестачі матеріальних засобів, а розширення можливостей людей для прояву своїх здібностей. До того ж, подолання бідності є «віссю розвитку» усієї нації, складовою якої є підвищення продуктивності національної економіки.⁷

Міністр соціального розвитку Бразилії Патрус Ананіас наголошує, що нинішня політика його уряду є протилежною економоцентризму і базується на тому, що саме вирішення соціальних проблем є умовою розвитку нації в цілому.⁸

Не можна не погодитися з висновками, що оприлюднені на десятому засіданні наукового семінару «Сучасні

⁶ Sen A. Development as Capability Expansion / Human Development and the International Development Strategy for the 1990s P.44. Див. також:

Dreze J., Sen A. India: Development and Participation. Oxford, 2002. P. 35; Sen A. Development as Freedom. Oxford, 1999. P. 3.

⁷ Див.: Окунева Л.С. Бразилія: Особенности демократического проекта. Страницы новейшей политической истории латиноамериканского гиганта (1960-е гг. – 2006 г.). М., 2008. С. 637, 765 – 766; Lautier B. La protection sociale dans le Bresil de Lula: Trop de depenses, ou trop peu de recettes? // Revue Tiers Monde. Juillet-septembre 2003. № 175. P. 527, 541.

⁸ Ananias P. Politicas sociais como pilar fundamental para o desenvolvimento de uma nacao (Artigo de 2008-01-29)(<http://www.mds.gov.br/noticias/artigo-politicas-sociais-como-pilar-fundamental-para-o-desenvolvimento-de-uma-nacao-patrus-ananias>).

проблеми розвитку» (м. Москва, 2010 р.), в яких, зокрема, зазначається: «Що ж стосується Росії *і інших країн СНД* (виділено автором), то їх поворот у бік соціальності є для них імперативом виживання на політичній карті світу. Поки вони живуть в основному за рахунок експорту сировини і створеного у радянський період потенціалу. Але не можливо використовувати цей потенціал до безкінечності, не підтримуючи і не оновлюючи його. І ніяка модернізація... не стане реальністю, поки в країні деградує якість населення – в плані і фізичного здоров'я, і інтелектуально-духовного розвитку».⁹

У контексті проблематики, що розглядається, все ще актуальним залишається запитання: «Розвиток – кого і для чого?». Переконані, що відповідь має бути лише одна: «Розвиток – людини, її якостей, здатностей задля підвищення якості життя». Соціалізацію соціально-трудових відносин, соціалізацію розвитку не можна розглядати як перепону економічного зростання, оскільки останнє апіорі не можливе без потужного людського капіталу, який формується у соціальній сфері, та багатьох інших соціальних імперативів – соціальний капітал, довіра, соціальна згуртованість тощо.

Ще раз наголошуємо на тому, що пониження ролі соціальної складової суспільного розвитку, прояви її нехтування пояснюються передусім традиційним мисленням. Один із так званих *вічних постулатів*: економіка є первинною, а соціальна сфера, соціальний розвиток – вторинні, похідні від першої – потребує не те що перегляду, а іншого бачення взаємозв'язку, взаємозумовленості економічного та соціального аспектів суспільного поступу.

Цілком очевидно, що баланс економічних можливостей і витрат на соціальний розвиток має дотримуватися. Але головне те, на яких засадах будуватиметься загальна соціально-економічна політика, чи створені передумови для стійкого розвитку, від чого відштовхуються розробники цієї політики – суспільних потреб соціуму чи потреб так званої владарюючої еліти; як трактуються вкладення у соціальну сферу – невиробничі витрати чи соціально значимі інвестиції, а отже, соціальна політика – це здебільш соціальний захист, чи розвиток (соціальний, демографічний, культурний тощо).

З наведених раніше засновків та обґрунтувань випливає, що соціалізація відносин у сфері праці – багатопланове, складне суспільне явище, для якого характерна соціальна динаміка, пошук шляхів оптимізації інтересів суб'єктів, що перебувають на «полі» соціально-трудової сфери, прагнення до соціального консенсусу в складному й суперечливому «світі праці». Мають рацію науковці, які наголошують на тому, що багатотисячолітня історія людства являє собою не що інше, як історію пошуку кращої долі та більш справедливого соціально-економічного устрою для абсолютної більшості людей.

Красномовець В.А., викл.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Поширення нових форм зайнятості є однією з основних тенденцій у розвитку соціально-трудових відносин, починаючи з 80-х років ХХ століття. Перехід до інформаційного суспільства, яке продовжує формуватися на межі змін в комунікаційних технологіях і в мотивації трудової поведінки людей, обумовлює істотні трансформації трудових стосунків, а саме, появу «дистанційних стосунків» між працедавцем і його співробітниками, які є частиною процесу децентралізації трудової діяльності в часі і просторі, тобто процесу формування гнучкого ринку праці. Масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості в розвинених країнах дуже високі (в Європейських країнах доля потенційних дистанційно зайнятих працівників, за окремими оцінками, складає від 10% до 22% загальної кількості зайнятих). На жаль, в Україні дистанційна форма зайнятості ще не викликала настільки ж пильної уваги дослідників і практиків, як в розвинених країнах, хоча вже зараз слід відзначити певну активізацію цього процесу.

Питання дистанційної зайнятості, як однієї з перспективних форм організації праці, досліджувалися в роботах таких зарубіжних учених як Х'юс Урсула, Пратт Джоан, Скіф Френк та інших. З-поміж російських вчених слід виділити Капелюшнікова Р., Луданик М., Парінова З., Синдяшкіну Е., Шмелькову Е. та ін. Серед вітчизняних вчених, що займаються проблематикою нових форм зайнятості, слід виокремити Грішнову О.А., Колота А.М., Кравченко І.С., Макарову М.В., Моторну І.І. та інших.

Метою статті є визначення особливостей управління персоналом та аналіз переваг та недоліків, що виникають в умовах дистанційної зайнятості.

Початок формування наукової концепції дистанційної зайнятості і практики її використання належить американським ученим Ніллесу Дж. (Nilles Jack M.), Кінсману Ф. (Kinsman Francis) і Гордону Г. (Gordon Gil). Джек Ніллес відомий як засновник теледоступу (telecommuting) і телероботи (telework). Саме ним в 1973 році вперше були введені в науковий обіг ці терміни. У 1990 році Міжнародна Організація Праці запропонувала визначення телероботи, що базується на двох характеристиках: існування відстані від традиційного місця роботи та використання комунікаційних технологій [2, с. 11].

Дистанційна зайнятість загалом визначається як нестандартна форма зайнятості, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини між працівником і роботодавцем безпосередньо у віртуальному середовищі з

⁹ Человеческое развитие: количественное измерение и процессы в мировой системе. Материалы научного семинара // Мировая экономика и международные отношения. – 2010, – №7, – С. 126.

використанням інформаційних та комунікаційних технологій [1, с. 6]. Нестандартність цієї форми зайнятості обумовлюється нестаціонарністю робочого місця, ненормованим робочим часом, нестабільністю й гнучкістю соціально-трудових відносин. Віртуальне середовище дистанційної зайнятості передбачає широке застосування інформаційних і комунікаційних технологій, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компанії.

Дистанційна зайнятість включає також надомну працю, яка «означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує за винагороду за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця» [4, с. 332], втім перспективнішою є саме робота висококваліфікованих фахівців із використанням сучасних інформаційних і телекомунікаційних технологій.

Як вже зазначалося вище, у Європейських країнах частка дистанційно зайнятих працівників досить висока: у Великобританії, наприклад, у 2000 році – приблизно 22,6%, Німеччині – 20%, Фінляндії – 18,9%, в Росії цей показник значно нижчий – 1,7% [3, с. 7]. В Україні досить складно оцінити стан за даною формою зайнятості через майже повну тінізацію телероботи.

Появу нових ефективних форм зайнятості спричинили процеси глобалізації, інформатизації суспільства та широке поширення мережі Інтернет. Це призвело до радикальних змін не лише в техніці і економіці, але і у сфері праці. Така новизна вимагає глибокого аналізу напрямів зайнятості і наслідків, які вони можуть спричинити на ринок праці.

Для працівника переваги дистанційної зайнятості полягають, перш за все, у можливості поєднувати роботу з сімейними обов'язками (догляд за дітьми, хворими близькими), у можливості працевлаштування для людей з інвалідністю; скорочення часу на дорогу до робочого місця та можливістю обирати найзручніший та найпродуктивніший час роботи. Втім, поруч зі значними перевагами, слід зважити й на недоліки, які полягають у зниженні рівня згуртованості колективу, менших можливостях захисту власних прав, відсутності «живого» спілкування та можливих ускладнень в комунікаціях.

Особливості управління персоналом за умов дистанційної зайнятості полягають у першу чергу у віртуальності та дистанційності даного процесу. Фактично, можна говорити про дистанційне управління персоналом.

Головна проблема, що виникає при управлінні підлеглими дистанційно – складнощі в контролі над процесом їх діяльності та своєчасність корекції виконуваних ними завдань. Складнощі в управлінні персоналом за умов дистанційної зайнятості, що пов'язані з контролем, можуть також виникнути в тому випадку, коли дистанційний працівник матиме не дуже сильні внутрішні мотиви і буде не досить самостійним. Відтак для таких людей зазвичай потрібен додатковий зовнішній контроль. Сама ситуація дистанційного керування пред'являє підвищені вимоги до управлінських навиків і особистих рис менеджерів, адже ефективно управляти дистанційно можуть лише «особливі» і високопрофесійні фахівці.

Менеджеру на підприємстві, що використовує дистанційну форму зайнятості слід пам'ятати, що співробітники, які працюють віддалено, не повинні дискримінуватися, вони можуть проходити процедури оцінки і навчання, як і інші співробітники. Для співробітників, що працюють дистанційно, мають бути визначені «дні присутності», коли вони зустрічаються зі своїми керівниками в офісі, при цьому мають бути створені умови для їх ефективної роботи і у стінах організації. При дистанційній роботі корисними будуть форми протоколів телефонних нарад, телеконференцій, акти про виконання робіт. В організації має бути сформована дієва система управління за результатами діяльності (performance management), що містить в собі адекватні і об'єктивні показники оцінки якості виконаної роботи, незалежно від умов і місця її виконання.

Порівняльний аналіз переваг і проблемних сторін дистанційної зайнятості показав, що в цілому ця нова форма працевлаштування відкриває нові можливості для роботодавця збудувати ефективну політику управління працею і персоналом, що відповідає сучасним вимогам внутрішньофірмових трудових відносин. У сфері регулювання нових форм зайнятості та механізмів її дії, необхідно визначити напрямки розвитку державної політики, зокрема запровадити моніторинг і контроль дистанційної роботи, який необхідний для визначення масштабів і змін у сфері зайнятості. Це дозволить сформувати чітку і виважену політику у сфері праці на галузевому і регіональному рівнях з метою продуктивної підтримки та подальшого розвитку даної нестандартної форми зайнятості.

Література

1. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері/ А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. - №8. – С. 3-14
2. Луданик М.В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования [автореферат на соискание научной степени канд. эконом. наук]/ М.В. Луданик. – М.: МГУ им. Ломоносова, 2006. – 20 с.
3. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання/І. Моторна// Україна: аспекти праці. – 2008. - №3. – С. 6-12
4. Пушкар О.І. Оцінка факторів застосування дистанційної трудової діяльності, які залежать від працівника підприємства/ О.І. Пушкар, С.О. Назарова //Вісник соціально-економічних досліджень. Вип. 32 / Одес. держ. екон. ун-т; Редкол.: проф. Зверяков М.І. та ін. – Одеса: ОДЕУ, 2008 – 452 с.

ПРИЧИНИ ТА МЕТОДИ ЗАПОБІГАННЯ ЗВІЛЬНЕНЬ ЦІННИХ СПЕЦІАЛІСТІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

З проблемою плинності кадрів стикається практично кожна компанія, але при цьому причини аналізуються вкрай рідко, хоча, втрачаючи цінного співробітника організація несе чималі витрати - як прямі, так і непрямі.

Отже, які ж найчастіші причини звільнення з компанії професіоналів і талантів?

По перше це заробітна плата. незадоволеність величиною заробітку - найбільш поширена причина пошуку іншого місця роботи, причому практично в будь-якій сфері бізнесу і незалежно від посади. І що характерно, навіть якщо компанія і в змозі запропонувати найвищу в галузі зарплату, часто це мало допомагає - люди і далі шукають місце, де заплатять ще більше. Набагато ефективніше спрацює інший підхід: конкурентоспроможна зарплата (десь на рівні середньої в галузі або трохи вище) плюс різні переваги та пільги, причому не тільки матеріальні. Не обов'язково для утримання талановитих співробітників часто підвищувати їм зарплату. Однак доповнювати їх винагороду різними заохоченнями необхідно. Наприклад, для утримання управлінців можна використовувати опції на акції компанії, а для пересічних співробітників - періодичні бонуси. Вигідний пакет медичного страхування, абонемент в спортзалі і тому подібні пільги навряд чи зможуть спонукати людину залишитися в організації, якщо все інше його не влаштовує. Однак якщо в цілому він своєю роботою задоволений, то це може утримати його від пошуку більш "хлібного" місця. При складанні планів мотивації потрібно враховувати індивідуальні характеристики співробітників. Для цього треба побільше дізнатися про освіту та інтересах підлеглих, їх особистих цілях і цінностях. Все це допоможе зрозуміти, що мотивує співробітників і підібрати для кожного оптимальний варіант стимулювання. Наприклад, для одних особливо важливі укорочена робочий тиждень та додаткові дні відпочинку. В інших не першому місці - оплата понаднормових годин і ті варіанти стимулювання, які підкреслюють їх статус. Деякі фахівці можуть серйозно поступитися вимогами до зарплати на користь гнучкого графіка роботи.

Якщо обстановка в компанії не підходить співробітникові, а з колегами у нього мало спільного, то працедавцеві не вдасться утримати його надовго. Адже в такій ситуації фахівець, навіть дуже успішний і талановитий, не зможе проявити себе і максимально реалізувати свій потенціал. Тобто дуже важливо визначити, в чому причина невдоволення цінного співробітника: в умовах праці (як організовано робоче місце, чи є всі необхідні матеріали й устаткування тощо) або в міжособистісних конфліктах. Конфлікти з безпосередніми керівниками нерідко спонукують талановитих фахівців до зміни місця роботи. А іноді таке бажання виникає у людини і в безконфліктній атмосфері - коли менеджер просто сумлінно виконує свої базові функції і не більше того, не вміє не надихнути, ні підтримати підлеглого, ні допомогти йому розвиватися професійно. Тут хорошу службу послужать менеджеру інструменти коучинга, за допомогою яких можна підвищувати мотивацію співробітників і утримати їх у компанії. Якщо ж співробітнику не вдається знайти спільну мову з колегами, то з часом ризик його відходу з компанії тільки зростає. Отже, щоб мінімізувати плинність персоналу з цієї причини, керівнику слід постійно спостерігати за підлеглими, що працюють в команді, особливо на початкових етапах їх співпраці, і при виникненні проблемних ситуацій брати на себе роль модератора. Але важливо й не перестаратися: якщо у співробітника психологічна несумісність з кимось із колег по команді, краще подумати, куди можна його перевести. Також не варто робити командного гравця з яскраво вираженого індивідуаліста. Якщо це можливо, краще якимось переформатувати його роботу, щоб він міг максимально задіяти свій потенціал поза командою.

Наступною причиною звільнень є застарілі процедури. Багатьох молодих і амбітних демотивують утвердилися в компанії неефективні підходи до організації праці. Якщо їм хочеться щось поліпшити, а бюрократичні процедури цьому заважають, то після кількох спроб у багатообіцяючого співробітника зникне бажання працювати на вашу компанію. Звичайно, керівнику іноді простіше розлучитися з талановитим новачком, ніж міняти злагоду підходи, але з точки зору організаційної ефективності це безсумнівна помилка. Якщо компанія зацікавлена в залученні висококваліфікованих співробітників, їй потрібно періодично переглядати затверджені процедури, щоб забезпечити персоналу максимальні можливості для реалізації професійного і творчого потенціалу.

Відсутність перспектив кар'єрного зростання - одна з найпоширеніших причин звільнення керівників середньої ланки. Якщо в організації немає вакансій на вищій посаді, а зростати по горизонталі вже нікуди, то талановитий і амбітний менеджер, швидше за все, займеться пошуком нового місця роботи. І підвищення зарплати зможе змусити його лише ненадовго відстрочити реалізацію такого рішення. Отже, щоб не розчарувати обдарованих і амбітних співробітників відсутністю перспектив, керівнику треба дотримувати два правила. Перше: кожен підлеглий в будь-який момент повинен знати, куди саме він рухається. Друге: чим раніше співробітник відчує себе успішним в організації, тим більша ймовірність, що він у ній затримається на довго. Щоб реалізувати це, менеджер повинен регулярно спілкуватися з підлеглими, з'ясовуючи їх очікування, обговорюючи досягнуті результати і встановлюючи нові цілі. Як мінімум раз на рік треба розмовляти з співробітниками про його кар'єрні перспективи. Все це можна робити в рамках атестаційних та коучингових заходів або просто неформальних зустрічей.

За даними ряду досліджень, 41% співробітників, незадоволених обсягом і якістю практикується в компанії навчання, планують залишити її на протязі року. Це цілком зрозуміло: адже в таких умовах вони можуть відчувати дискомфорт, невпевненість у своїх силах, відчувати себе некомпетентним і, відповідно, не бачити

перспектив для професійного росту. Усунути цю причину плінності персоналу можна за допомогою впровадження ефективних методів розвитку у співробітників професійних навичок і придбання необхідних знань.

Отже, наведені результати теоретичних досліджень дають змогу стверджувати, що головним залишається якісний найм працівників. Навіть якщо в кандидата на дану вакансію немає недоліку, знайти потрібного фахівця буває непросто. Якщо співробітник на вакантну посаду буде підібраний правильно, тобто буде відповідати поставленим вимогам і легко впишеться в оточення, то приводів для звільнення з компанії у нього буде мінімум. Тому ще на етапі прийому на роботу слід чітко визначити, які конкретні якості та навички потрібні ідеального кандидата на заміщення цієї вакансії. Керівнику разом з директором потрібно скласти докладний список і розставити пріоритети - які вимоги до кандидата найважливіші, а яким, за великим рахунком, можна й пожертвувати.

Література

1. Аширов Д.А., Резниченко Л.А. Управление персоналом. / Московский международный институт эконометрии, информатики, финансов и прав, М., 2004.- 193 с.
2. Беляцкий Н.П. и др. Управление персоналом: Учеб. пособие / Беляцкий Н.П., Велеско С.Е., Ройм П. – Мн. : Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. – 352 с.
3. Н. Иванова-Швец, А.А. Корсакова, С.Л. Тарасова Управление персоналом: Учебно методический комплекс. – М.: Изд. Центр ЕАОИ. 2008 – 200с.
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.

Куліш Н.В., викл.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ЗАЙНЯТИСТЬ МОЛОДІ – ОБ’ЄКТ ПОСТІЙНОЇ УВАГИ З БОКУ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ВСТАНОВЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Ситуація, що складається на молодіжному ринку праці в Україні останніми роками, є досить напруженою і характеризується тенденціями до погіршення. Зростають масштаби реєстрованого і прихованого безробіття серед молоді, збільшується його тривалість. Боротьба за виживання підприємств призводить до ускладнення умов вступу молоді на ринок праці. Тим часом можливості молодих людей і без того більш обмежені в зв’язку з їх нижчою конкурентоспроможністю в порівнянні з іншими категоріями населення.

Впродовж більш ніж сімдесяти років держава була єдиним монопольним працедавцем. До початку 1991 р. діяв законодавчо закріплений принцип загальної зайнятості. Для кожного підприємства регламентувався чисельний і професійно-кваліфікаційний склад працівників (у тому числі і за віковою ознакою), рівень оплати праці. Їх керівники володіли надзвичайно вузькими повноваженнями по найму і звільненню кадрового складу, сфера зайнятості була позбавлена гнучкості. На більшості підприємств були надлишки робочої сили, які, за різними оцінками, на початок 90-х років складала від 10 млн. до 20 млн. чоловік, і не дивлячись на це адміністрації все одно було наказано наймати робочу силу.

Умови виходу молоді на ринок праці були жорстко регламентовані. Приплив молодих кадрів відбувався двома шляхами: для випускників шкіл і осіб, що закінчили професійно-технічні училища і що вирішили йти на виробництво, здійснювалося бронювання робочих місць; випускники інших учбових закладів розподілялися з врахуванням вакансій, з обов’язковою умовою роботи на даному місці протягом декількох років.

Лише у 1991 р. Законом України «Про зайнятість населення» було визнано право власності громадян України на свою робочу силу в повному обсязі. Формування комплексу ринкових стосунків у сфері зайнятості почалося із зміни пріоритетів державної політики: відмови від конституційних гарантій права на працю і вимоги обов’язковості праці, збереження за державою лише функції сприяння працевлаштуванню громадян. Крім того, розширилися права керівників в питаннях найму і звільнення працівників, що передбачало ефективніше використання робочої сили. Але початок 90-х років характеризувався не лише зміною законодавчої бази, а й тотальною економічною кризою, яка була пов’язана з переходом України від командно-адміністративної до ринкової системи економіки. Й саме в цей час, молодь вперше за останні десятиріччя стикнулася з проблемами працевлаштування та безробіття.

Перехід підприємств в руки приватних власників, що передбачило модернізацію виробництв та необхідність пристосування до ринкових умов, посилило вимоги до професіоналізму працівників і наявності трудового стажу. Більшість підприємств нових форм власності була створена шляхом акціонування державних підприємств, а нові виникали в основному у сфері послуг і фінансово-кредитній сфері. В результаті робочі місця з менш жорсткими вимогами були ліквідовані, а знову створені характеризувалися тяжкими умовами найму. На сьогодні суспільство вступило в нову фазу свого розвитку. Слідом за розвиненими країнами світу Україна переходить від постіндустріального устрою до інформаційного суспільства, що вимагає ще більшої мобільності, постійного оновлення знань та підвищення кваліфікації кадрів.

Безробіття є макроекономічною проблемою, що здійснює вагомий, прямий і сильний вплив на кожну людину. У сучасних умовах економічного хаосу втрата роботи для більшості людей означає зниження життєвого рівня, часто аж до повного жебракування, що як наслідок призводить до втрати самоповаги і віри у себе, викликає невпевненість у майбутньому і завдає, відповідно, серйозної психологічної травми. Тому не дивно, що останнім часом проблема безробіття часто є предметом багаточисельних дискусій і досліджень як

серед вітчизняних вчених, так і серед науковців інших країн.

Особливої напруги на тлі останніх несприятливих економічних подій як у світі в цілому, так і в Україні зокрема, набуває молодіжний сектор ринку праці. Молодь – виключно важливий ресурс продуктивних сил суспільства. Вона є дуже енергійною і працездатною, має здорові амбіції і прагне кар'єрного росту, а тому є часткою робочої сили, що швидко та з задоволенням навчається. Саме у руках сучасних хлопців і дівчат перебуває майбутнє будь-якої країни, і від стартових умов їх діяльності залежить її подальший розвиток. Проте, в той же час, молодь є однієї з особливо уразливих груп на ринку праці, особливо в нашій країні.

В останні роки відбувається різке зниження якості життя, здоров'я нації, і, зокрема, дуже значне зниження рівня здоров'я молодіжної частки населення. Має місце значне зменшення зайнятості, посилення наркозалежності й алкоголізму та зростання злочинності в молодіжному середовищі. Для подолання цих найгостріших соціально-економічних проблем потрібна кардинальна активізація державної політики по відношенню до покоління, яке вступає у пору самостійного життя. Дуже важливою є державна підтримка молоді в цілому, і на ринку праці зокрема. При впровадженні заходів молодіжної політики уряду потрібно найбільшу увагу приділяти саме створенню умов для соціально-ефективної зайнятості молодіжної частки трудового потенціалу. Оскільки саме неможливість працевлаштування і використання своєї робочої сили для задоволення власних і суспільних потреб спрямовує молодь до участі у тіньовому секторі економіки, до лав злочинності, до нездорового способу життя.

В цілому, сьогодні в Україні існує досить багато нормативно-правових актів, що направлені на регулювання питання зайнятості молоді. Це й Кодекс Законів про Працю, й Постанова «Про затвердження основних напрямів реалізації державної політики зайнятості на 2010-2011 роки», Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю», Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження державної цільової соціальної програми "Молодь України" на 2009-2015 роки».

Проте, на жаль, більшість цих законодавчих актів має цілком декларативний характер. Так, наприклад, програма «Молодь України» прийнята ще попереднім складом Кабінету Міністрів начебто передбачає суттєве сприяння зайнятості молоді (табл. 1). Але, на цей напрямок передбачається витратити лише 5,2% коштів не залежно від джерела фінансування або 9,1% коштів, що фінансуються за рахунок державного бюджету за всі сім років. Звісно це дуже недостатня допомога з боку держави при вирішенні такого важливого питання [5]. Не можливо побудувати сучасне інформаційне суспільство в країні за умови високого рівня молодіжного безробіття, низької якості освіти та невідповідності об'ємів і профілів підготовки фахівців потребам сучасного ринку праці.

Таблиця 1

Напрями фінансування державної цільової соціальної програми "Молодь України" на 2009–2015 роки

Найменування завдання	Прогнозний обсяг фінансових ресурсів для виконання завдань, тис. грн.							
	Всього	у тому числі за роками						
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. Створення умов для інтелектуального самовдосконалення молоді, творчого розвитку особистості	14846	800	1991	2131	2271	2411	2551	2691
2. Утвердження патріотизму, духовності, моральності та формування загальнолюдських цінностей	15140	800	2040	2180	2320	2460	2600	2740
3. Пропаганда та формування здорового способу життя	7925	350	1075	1150	1225	1300	1375	1450
4. Створення сприятливого середовища для забезпечення зайнятості молоді	13625	800	1825	1950	2075	2200	2325	2450
5. Надання підтримки молодіжним і дитячим громадським організаціям	90950	5000	12200	13050	13900	14750	15600	16450
	108800	12000	13300	14500	15600	16700	17800	18900
6. Інтеграція українських молодіжних організацій до відповідних європейських організацій	7520	350	1020	1090	1160	1230	1300	1370
	3900	1400	1200	1300				
7. Удосконалення нормативно-правової бази у сфері реалізації державної політики з питань молоді								
Разом за програмою	262706	34651	37351	38551	41051	43551	46051	34651
державний бюджет	150006	20151	21551	22951	24351	25751	27151	20151
інші джерела	112700	14500	15800	15600	16700	17800	18900	14500

Таким чином, якщо в суспільстві найближчим часом не буде вирішено проблему молодіжного безробіття

можна не сподіватися й на вирішення багатьох інших пов'язаних з цим проблем. Як показує досвід не лише України, а й дуже розвинених країн світу вирішення проблеми зайнятості молоді є неможливим без проведення обґрунтованої та врівноваженої державної політики сприяння зайнятості населення.

Література

1. Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю».
2. Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю»
3. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні».
4. Постанова «Про затвердження основних напрямів реалізації державної політики зайнятості на 2010-2011 роки».
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження державної цільової соціальної програми "Молодь України" на 2009-2015 роки».
6. Економічна активність населення України 2009. Стат.збірник./ Державний комітет статистики України: Відповідальна за випуск І.В. Сенік. – Київ.:2010. – 205 с.
7. Молодь в сфері зайнятості населення / Тимош І.М.; Терноп. академія нар. госп-ва. – Тернопіль, 1996.– 14 с. – бібліогр.
8. Покришук В., Башук Л. Особливості впливу довготривалого безробіття на психологічний стан молодшої людини. – 2008. – №7. – С. 3-6.

Лещенко М.М., асп.

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, м. Дніпропетровськ, Україна

УПРАВЛІНСЬКА СТРУКТУРА МІЖНАРОДНОГО ХОЛДИНГУ

Управління компаніями холдингового типу має суттєві відмінності від управління звичайними компаніями, внаслідок їх більш складної корпоративної структури, масштабів бізнесу і поставлених завдань. В зв'язку з цим, управління підприємствами в рамках міжнародного холдингу являє собою досить важливе стратегічне завдання, що потребує використання особливих підходів до його вирішення та зумовлює актуальність даного дослідження.

Питанням теорії та практики корпоративного управління загалом та управління холдингом, зокрема, присвячено значну кількість публікацій. Рівень вивченості даної наукової проблематики характеризується відображенням її фундаментальних аспектів у працях таких зарубіжних вчених, як Р. Брейлі, А. Дамодарана, Т. Коллера, Т. Коуленда, Майерса, М. Міллера, Ш. Пратта, К. Уолша, С.Б. Авдашева, Е.Н. Азроянц, С. Батчікова, Ю. Вінслава, І.Г. Владімірова, А.Р. Горбунова, Ю. Н. Троніна, Ю. Якутіна. Серед вітчизняних науковців значну увагу процесам управління у корпоративних структурах приділяли І.В. Бейцун, О.М. Вінник, О.А. Воловик, О.Р. Кібенко, В.М. Кравчук, В.Д. Прима, Г.В. Уманців, В.А. Федчук, В.С. Щербина та ін. В той же час, проведений аналіз ступеня вивченості розглянутих проблем у науковій і науково-практичній літературі показав, що питання, пов'язані з побудовою ефективної управлінської структури холдингових об'єднань загалом, та міжнародних холдингів зокрема, є не достатньо вивченим напрямком, що визначило важливість даної проблематики.

Метою дослідження є виокремлення напрямів оптимізації управлінської структури в міжнародних холдингових об'єднаннях шляхом аналізу взаємовідносин між головною та дочірніми компаніями а також через моделювання управлінської структури міжнародного холдингу.

Управління в холдингових структурах має кінцевою метою безперервний і цілеспрямований вплив на підприємства, які здійснюють свої функції у формі різних юридичних осіб, розташованих на різних рівнях ієрархії, що істотно ускладнює організацію особистісних відносин і вимагає вдосконалення механізмів взаємовідносин між холдингом і його дочірніми компаніями. При розробці концепції управління міжнародним холдингом слід, перш за все, встановити оптимальну, з точки зору економіки виробництва, ступінь автономії кожної з дочірніх компаній. Вибране рішення реалізується вибором відповідної організаційно-правової форми дочірнього підприємства, необхідним і достатнім пакетом його акцій (часток), що належать головній компанії, а також нормами, прописаними в статуті дочірнього товариства. Будучи власником дочірніх підприємств, головна компанія в першу чергу повинна вирішувати першочергові управлінські рішення, що стосуються кадрової політики: призначення або звільнення з посади відповідальних керівників дочірніх підприємств та їх органів управління, а також питання власної внутрішньої організації. Головна компанія, як управлінська інстанція може активно підтримувати дочірні підприємства в їх господарському розвитку, виявляти проблеми, вживати заходів, і розробляти рекомендації для дочірніх товариств. Однак управляюча компанія не повинна обмежувати автономію дочірніх підприємств у прийнятті рішень щодо їх господарської діяльності.

Таким чином, можемо визначити основні принципи побудови управлінської структури холдингу: виокремлення управляючої компанії, яка займається стратегічним управлінням, контролем і координацією діяльності підприємств холдингу; розподіл підприємств холдингу за продуктово-технологічними дивізіонами для забезпечення контролю над ними, а для здійснення координації їх діяльності – за технологічними субланцюгами; створення єдиного фінансово-розрахункового центру, головним завданням якого є централізоване управління фінансовими ресурсами холдингу. Зважаючи на вищесказане, пропонуємо певну ідеологію побудови корпоративної структури холдингу, яка полягає в тому, щоб вона максимально відповідала управлінській структурі. Це дозволяє природним чином регулювати відносини між менеджментом різних рівнів на основі корпоративного законодавства (рис. 1).

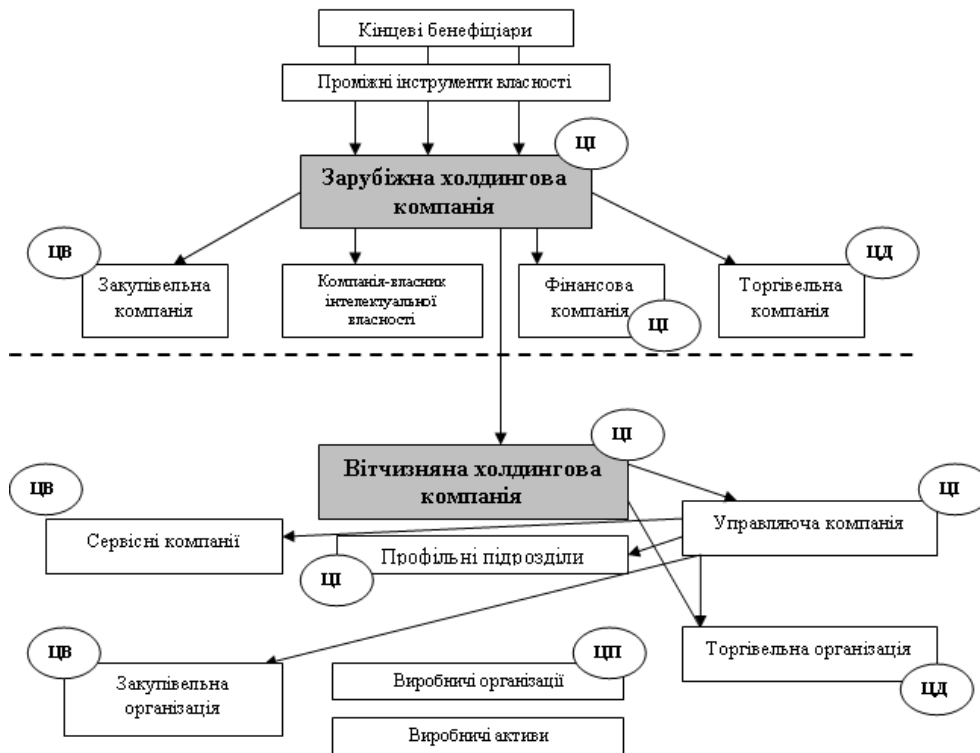


Рис. 1. Пропонована управлінська структура міжнародного холдингу

На нашому рисунку стрілками позначені відносини контролю. В кружечках вказаний вид центру відповідальності: ЦД – центр доходів; ЦВ – центр витрат; ЦП – центр прибутку; ЦІ – центр інвестицій.

Однак при створенні в рамках холдингу керуючої компанії відповідність між корпоративною та управлінською структурами дещо порушується. Керуючій компанії передається контроль над всіма або частиною підрозділів холдингу, що може бути бажано з міркувань цілісності та оперативності контролю. При цьому вона не є (точніше, не обов'язково є) акціонером або учасником керованих нею підрозділів холдингу. Втім, по суті вітчизняний холдинг і керуюча компанія складають єдиний центр відповідальності (його тип - центр інвестицій). Нерідко сама холдингова компанія і є управляючою компанією, тобто окремою юридичною особи для виконання даної функції не створюється. У кінцевому рахунку, вся створена конструкція контролюється бенефіціарами холдингу. Слід зазначити, що чим більш «багатоповерховою» є структура холдингу, тим більш опосередкованим стає контроль, та тим більш повноважень фактично дістається менеджерам (вітчизняної частини) холдингу. Зокрема, якщо на «верхньому поверсі» присутні міноритарні акціонери, то їхні можливості щодо впливу на змістовну частину бізнесу тим менше, чим більше «поверхів» у холдингу.

Таким чином, здійснюючи управлінську діяльність, головна компанія створює умови для підвищення економічної ефективності дочірніх підприємств: виробляє стратегію, розподіляє ресурси, веде управлінський облік і оцінку діяльності кожного з підрозділів, здійснює контрольні функції. При цьому необхідно постійно займатися пошуком і оцінкою напрямів для вкладення прибутку усередині холдингу або в нові дочірні компанії, пророховувати ефективність потенційних вкладень. Тому, на сьогодні, для управлінських процесів всередині холдингу стає характерною передача повноважень дочірнім підприємствам, що водночас є і об'єктивною потребою холдингу і вимушеною необхідністю. У сучасних холдингових компаніях необхідно ефективно вибудовувати не лише відносини власності і процедури маневрування фінансами, але і організувати ефективні виробничо-господарські взаємодії технологічно зв'язаних підприємств холдингу.

Література

1. Кравченко К. Организационные особенности управления крупными промышленными компаниями // Управление персоналом. № 22 (152). 2006. С. 15–19.
2. Нагай И. Холдинги: создание и управление // Юридический радник. - 2005. - № 1. - С. 42-45.
3. Уманців Г. В. Холдингові компанії та фінансово-промислові групи у сучасній економіці. — К.: ВІРА, 2002. - 429 с.
4. Шиткина И.С. Холдинги: правовое регулирование и корпоративное управление: Научно-практическое издание. — «Волтерс Клувер», 2006. — 648 с.

Макоцьоба М.В., асп.
Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, м. Київ, Україна

НОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗРАХУНКУ ІНДЕКСУ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Існуюча концепція людського розвитку (розвитку людського потенціалу) ґрунтується на фундаментальному положенні про те, що реальна мета розвитку полягає у створенні умов для довгого, здорового та творчого життя

людини за допомогою самої людини.

Відповідно до цього і було визначено найважливіші характеристики життя. Кожен ставить собі за мету прожити довге та здорове життя, набутти певного рівня професійного та духовного розвитку, і при всьому цьому мати гідний рівень доходу. Саме ці три виміри людського розвитку, котрі знайшли своє втілення в індексах тривалості життя, освіти та доходів і стали основою для розрахунку універсального показника – індексу людського розвитку (ІЛР).

Постійно ведеться робота по вдосконаленню основних принципів розрахунку ІЛР для більш достовірного відображення рівня розвитку. У 2010-му році відбулися суттєві зміни у методології розрахунку компонентів індексу та способі їх об'єднання в один інтегральний індекс, а саме:

- повністю змінені показники, що входять до індексу освіченості;
- у індексі доходів показник ВВП було замінено на ВНД;
- були перелянуті верхні та нижні межі усіх показників;
- замість середнього арифметичного для об'єднання компонентів в один індекс використовується середнє геометричне;
- оскільки середнє геометричне дає менші показники ІЛР, то були змінені межі поділу країн на групи за рівнем людського розвитку. [2, с. 216]

Тепер розглянемо більш детально всі названі зміни.

Найбільших змін зазнав індекс освіченості. Тепер він складається з таких двох показників: середня тривалість навчання та очікувана тривалість навчання, які агрегуються за допомогою середньої геометричної. Ці показники краще відображають концепцію освіченості, швидше реагують на зміни в системі освіти, але, як і раніше, не відображають якості освіти. Вони також є більш вдалими з точки зору статистики, оскільки багато країн уже досягли дуже високих результатів за старими показниками (рівень грамотності населення та охоплення навчанням), і їх подальші успіхи в сфері освіти не могли бути відображені. [3, с. 1]

Слід зазначити, що Україна, як і раніше, посідає досить високе місце за індексом освіченості. Як за старими, так і за новими показниками спостерігається стійке зростання. У 2010 році значення індексу склало 0.818, що відповідає групі країн з дуже високим рівнем людського розвитку. За індексом освіченості, розрахованим за старими показниками, Україна посіла 21 місце в світі. [4]

Зміна у індексі доходів показника ВВП на душу населення на ВНД (валовий національний дохід) на душу населення пояснюється тим, що ВНД враховує потоки коштів між країнами і тому більш точно показує середній рівень доходів населення певної країни.

Починаючи з 90-их років індекс доходів для України є найслабшою складовою інтегрального індексу, він сильно тягне донизу значення ІЛР. Останніми роками ВНД нашої держави був ще нижчим, ніж ВВП, тому очікувати кращих значень після зміни показника не слід. У 2010 році значення індексу склало 0.568, що відповідає групі країн з середнім рівнем людського розвитку. За індексом доходів, розрахованим за старим показником (ВВП), Україна посіла 99 місце в світі. [4]

У 2010 році були змінені верхні та нижні межі усіх показників. Цікаво, що верхні межі відтепер будуть плаваючими, і встановлюватимуться на рівні історичних максимумів за певний період. В результаті найбільш суттєво змінилася верхня межа показника доходів. Протягом 20 років вона була незмінною і складала 40000 доларів США на людину в рік за паритетом купівельної спроможності. У розрахунках ІЛР для країн, що мали вищі значення, все одно використовувалася саме ця цифра. Таким чином, успіхи цих країн по забезпеченню високого рівня життя залишалися неврахованими.

Перехід від середнього арифметичного до середнього геометричного значення при агрегуванні часткових індексів у загальний цілком обґрунтований і пояснюється тим, що компоненти ІЛР насправді не є взаємозамінюваними. Всі виміри людського розвитку (здоров'я, освіта та доходи) є однаково важливими, але вони не можуть замінити один одного. Низький показник по будь-якому виміру тепер сильніше відображається на ІЛР, більше не існує повної змішаності вимірів. В якості основи для порівняння досягнень цей метод з більшою увагою, ніж середнє арифметичне, відображає значні розбіжності між вимірами. [2, с. 14]

Оскільки Україна має досить збалансовані значення компонентів ІЛР, то новий метод агрегування не може спричинити сильного зменшення індексу у порівнянні з іншими країнами. У 2010 його значення склало 0.710, що відповідає 69 місцю в світі. Україна тепер потрапила до групи країн з високим рівнем людського розвитку. Щоправда, відбулося це не завдяки значному покращенню показників, а тому, що межі цієї групи було понижено з [0.8 – 0.9] до [0.7 – 0.8]. Раніше країн з високим та дуже високим рівнем людського розвитку було близько 70, а тепер ці дві групи разом налічують 85 країн.

Нагадаємо, що у звіті про людський розвиток, який був опублікований у 2007 році (за даними 2005 року) Україна посіла 76 місце. Отож, зміна методики привела до помітного покращення статусу України порівняно до інших країн.

Таким чином, слід підкреслити, що підвищення рейтингу нашої країни за показниками людського розвитку пояснюється в першу чергу відмінностями між старою та новою методологією розрахунку індексу, а не значним покращенням цих показників в Україні. Хоча їх динаміка є позитивною за останні роки, але зростання відбувається дуже низькими темпами. В результаті, інші держави випереджають Україну, відсуваючи її все далі й далі вниз за рейтингом. Згідно розрахунків, проведених за новою методологією, за період з 2005 по 2010 роки Україна змістилася вниз з 66 на 69 місце. Отож, для того, щоб не відставати від прогресивного руху цивілізованого світу, слід акцентувати увагу на розширенні можливостей людського розвитку в Україні за усіма напрямками.

Література

1. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
2. Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. / Пер. с англ.; ПРООН. – М., Весь мир, 2010. – 244 с.
3. Explanation note on 2010 HDR composite indices. Ukraine. – <http://hdrstats.undp.org/images/explanations/UKR.pdf>
4. Офіційний сайт ПРООН. – <http://hdr.undp.org/en/>

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Виходячи із переважання серед провідних компаній світу погляду на людину як головної соціальної, інтелектуальної, духовної та капіталоформуючої істоти з позиції наукових поглядів та емпіричних положень управління, соціології, філософії, психології, особливо у період обмеженості природних ресурсів та пошуку шляхів їх економії та альтернативного використання, висувається думка про доцільність розвитку потенціалу працівника до меж, необхідних для забезпечення соціоекологоекономічного розвитку. В контексті цих поглядів якісні перетворення, що дозволяють свідомості людей перейти на більш досконалий рівень розвитку, створюють базу для підвищення культурного, професійно-інтелектуального та духовного світу особистості, яка, в ключі даного дослідження, розглядається з позиції наявності в неї здатності до праці, як носія робочої сили, тобто через призму виробничих стосунків в системі “працівник – підприємство”. Тому дослідження стосується вкрай актуальної теми виявлення концептуальних положень розвитку персоналу, який, з позиції марксистської теорії, розглядається як один з факторів виробництва, з точки зору неокласичної теорії – головний актив підприємства.

Питання ролі персоналу в реалізації сталого розвитку висвітлені в працях видатних вітчизняних і зарубіжних науковців, серед яких доцільно відокремити Амошу О. І., Анчишкіна О. І., Верхоглядovu Н. І., Гейця В. М., Ентова Р. В., Мітчелла У., Перру Ф., Пушкаря О. І., Хауїтта П. тощо. Продовжуючи дослідження теоретико-методологічних засад концепції сталого розвитку в контексті макроекономіки слід сконцентрувати увагу на особливостях розвитку персоналу окремого господарюючого суб'єкту.

З огляду на це метою статті виступає висвітлення положень розвитку персоналу в системі сталого розвитку підприємства.

Концепція розвитку персоналу базується на загальній теорії управління, концепції сталого розвитку суспільства, теорії людського та інтелектуального капіталу й включає дотримання наступних положень.

Положення 1. Всебічний гармонійний розвиток особистості в контексті діяльності окремого господарюючого суб'єкту, що передбачає розвиток у неї різних аспектів – інтелектуального, професійного, морально-етичного, психоемоційного, фізичного. Такий підхід дозволяє забезпечити підприємству – якнайповніше використати потенціал персоналу з урахуванням потреб та схильностей кожного конкретного “ключового” співробітника, працівнику – скористатися можливостями розвитку наявних та прихованих здібностей за рахунок коштів підприємства, регіону (держави) – підвищити освітній та культурний потенціал населення.

Положення 2. Розвиток персоналу повинен виходити із стратегії діяльності підприємства, враховувати дію чинників зовнішнього середовища. Стратегічна політика підприємства охоплює визначення певних аспектів діяльності у таких сферах, як виробництво, фінанси, маркетинг, інновації, персонал, причому особливості їх реалізації залежать від стадії життєвого циклу окремого господарюючого суб'єкту. Такий підхід є науково обґрунтованим й практично дієвим з точки зору коливань кон'юнктурних позицій на ринку, новизни продукції, що випускається, наявності товарів-замінників, утискувань з боку конкурентів тощо, тому повинен враховувати всі можливі варіанти стратегічного розвитку підприємства. З огляду на ці особливості виникає необхідність вибору специфіки управління розвитком персоналом відповідно до обраної стратегії.

Положення 3. Розвиток персоналу здійснюється в контексті засад знанієорієнтованого управління, сенс якого виходить із можливостей персоналу агрегувати й трансформувати інформацію в знання, що підвладно тільки людській істоті, причому як суб'єкту соціальному. Процес розвитку персоналу, з одного боку, є більш ефективним в тому випадку, коли знання стають основною конкурентною силою на ринку, а політика підприємства прагне до постійного їх оновлення, поповнення та кодифікації інформації, з іншого – існує загроза виробничого шпигунства та продажу інформації з боку ненадійних працівників. Основними напрямками реалізації вказаного положення є: використання зарубіжного досвіду у створенні умов для запровадження знаннєвомістких технологій теорій людського та інтелектуального капіталу; налагодження випуску наукомісткої конкурентоспроможної продукції, її експортування, що можливо тільки при високому рівні професійно-компетентнісного рівня, передбачає створення нових робочих місць й позиціонування країни як міжнародного лідера продажу інтелектуального потенціалу, втіленого в кінцевих результатах праці; стабілізація й поступове зміцнення політичної ситуації в країні, що є індикатором розвитку соціально-економічної, законодавчої, науково-технологічної, природоохоронної сфер.

Положення 4. Розвиток персоналу повинен спиратися на наявні матеріальні та нематеріальні ресурси і фінансуватися за першочерговим принципом. Політика менеджменту персоналу сучасних світових гігантів визначається основною роллю персоналу в реалізації стратегії діяльності, виводячи на другий план значущість виробництва, маркетингу, фінансів. Виявлення потреб у розвитку та їх своєчасне задоволення може забезпечити ефективну реалізацію вищеперелічених аспектів функціонування підприємства за рахунок того, що кваліфікований персонал здатний швидше та надійніше виявити проблеми, розпізнати загрози, вилучити необхідні ресурси, завадити розповсюдженню негативу, визначити головні моменти та перспективи.

Положення 5. Професійна підготовка виступає головною складовою системи розвитку персоналу. Незважаючи на необхідність розвитку всіх елементів системи розвитку персоналу – професійна підготовка виступає тим, що формує професійно-кваліфікаційний стрижень особистості, орієнтує у виборі певної

професійної шаблони, забезпечує гарантію зайнятості, допомагає визначитися з особистісними кар'єрними перспективами.

Положення 6. Управління розвитком персоналу підприємства повинно спиратися на загальнодержавні та регіональні програми розвитку з тим, щоб відповідати загальнонаціональним пріоритетам соціальної, демографічної, економічної, інноваційно-інвестиційної, законодавчої, природоохоронної політики. Використання коштів державного та місцевого бюджетів з метою професійної підготовки персоналу підприємства дозволяє, по-перше, економити власні фінансові ресурси задля забезпечення виробництва кваліфікованими кадрами, по-друге, забезпечити відповідність рівня техніки та технології кваліфікаційному рівню персоналу, по-третє, активізувати винахідницьку та раціоналізаторську діяльність за рахунок більш високого рівня розвитку відповідних професійних якостей, які необхідні для творчо-інноваційної діяльності.

Положення 7. Персонал – ключовий актив підприємства, а його розвиток повинен забезпечити зростання всіх інших активів на основі більш повного використання потенціалу окремої особистості. З огляду на те, що потенціал людини невичерпаний, а вона переважає (як носій робочої сили) над іншими факторами виробництва через особливий спектр фізичних, духовних, морально-емоційних, інтелектуальних здібностей й тільки вона може переробити предмети праці в результати праці, її розглядають як невичерпне джерело енергії, сили, розуму, інтелекту. Теоретичні та емпіричні дані демонструють те, що, з огляду на природні та набуті здібності, персонал є найефективнішим засобом досягнення економічного та соціального успіху будь-якої спільноти. Тому всебічний розвиток персоналу дає поштовх для активізації інших сфер функціонування підприємства на основі більш глибокого пізнання їх специфіки, вивчення зарубіжного досвіду та його адаптацію до вітчизняної дійсності.

Спираючись на представлені положення можна констатувати факт того, що, чим більш розвинений потенціал окремого працівника, особливо професійні якості, тим більше можливостей для зростання активів, розвиток персоналу здатний забезпечити сталий розвиток підприємства.

Матієнко С.С., викл., здобувач
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ІННОВАЦІЙНА ПРАЦЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Досвід економічно розвинених країн переконливо свідчить, що здобуття конкурентних переваг на світових ринках сьогодні визначається не кількістю виплавленого чавуну або здобутої нафти, а передусім, – поширенням інновацій у різноманітних сферах трудової діяльності людей, що прискорює рух до економіки знань, інформаційного суспільства.

Для України, де спостерігається занепад інноваційної діяльності підприємств, доленосне значення для формування конкурентоспроможної економіки має пошук можливостей щодо активізації праці, пов'язаної з розробкою і впровадженням інновацій, тобто праці інноваційної. У зв'язку з цим виникає нагальна потреба дослідження сутності інноваційної праці, дослідження передумов її ефективності.

Дослідженням сутності інноваційної праці з різною мірою глибини займаються зарубіжні і вітчизняні вчені (за межами України – П.Друкер, Б. Твісс, Р.Фатхутдінов, Г. Слезингер, Б. Генкін та ін., в Україні – Д. Богиня, А. Богуцький, В. Геєць, А. Калина, А. Колот, М.Семикіна та ін.). Між тим в теорії дотепер немає однозначності у підходах науковців до визначення сутності інноваційної праці, що створює перешкоди у розумінні механізмів управління такою працею.

Мета статті полягає у з'ясуванні сутності інноваційної праці та визначенні напрямів її дослідження та регулювання на прикладі вищих навчальних закладів.

Виконаний нами аналіз наукової думки довів, що суперечності у поглядах щодо розуміння інноваційної праці пов'язані здебільшого із різними уявленнями про інновації. В літературі існує велике різноманіття визначень інновацій, які умовно можна об'єднати у три укрупнені групи:

- 1) інновації визначаються як нововведення, результати науково-технічного прогресу;
- 2) інновації трактуються як процес, що включає розробку, створення, розповсюдження і реалізацію (використання) нового продукту, послуги, технології, товару;
- 3) інновації визнаються предметом особливої праці творчого характеру.

Важливо зазначити, що кожен з окреслених теоретичних підходів має право на існування в залежності від цілей дослідження, проте лише 3-й підхід дає ключ до розуміння інноваційної праці з позицій економічної науки про працю. Основи такого підходу були закладені працями П.Друкера, який підкреслював, що створення інновацій передбачає працю, що потребує великого обсягу знань [1, с.45-46].

Саме праця, що створює інновації, дозволяє прискорювати оновлення або створення нової продукції (товарів, послуг) з новими властивостями, стимулювати попит, швидко задовольняти. Високі темпи економічного зростання та переваги в конкуренції (зокрема, надприбутки) отримують, передусім, країни, де спостерігається переважання нових технологічних укладів над старими. Це розвинені країни Європи, Південно-Східної Азії, США, Японія, країни, що визнаються лідерами інновацій. Їм притаманні ознаки п'ятого технологічного укладу, тобто трудова діяльність зосереджується переважно у сфері вдосконалення комп'ютерної техніки, телекомунікацій, розвитку роботобудування, космічної техніки, мікро- та оптичноволоконних технологій, створення штучного інтелекту, біотехнологій. Праця інноваційного змісту

стала джерелом набуття конкурентних переваг і піднесення рівня життя для тих країн, де панують IV-й і V-й технологічний уклади. В Україні розвиток інноваційної праці відповідає поширенню II-го та III-го технологічних укладів, що визначає відставання в економічному та соціальному розвитку.

Зауважимо, що в Україні поняття «інноваційна праця» у сучасному розумінні стало використовуватися з початком становлення системи ринкового господарювання. Поштовхом у наукових пошуках щодо вивчення її сутності стало формування конкурентного середовища, усвідомлення потреби в активізації інноваційної діяльності в країні, необхідності «інноваційного прориву», руху в бік економіки знань.

Стосовно трактування інноваційної праці найбільш прийнятним, на нашу думку, уявляється визначення запропоноване Семикіною М.В. та Коваль Л.А.: інноваційна праця – це свідомо доцільна діяльність творчого змісту на основі НТП, спрямована на створення нових продуктів, послуг, організаційних форм та інших споживчих вартостей, їх впровадження, використання у різних сферах з метою одержання корисного ефекту (економічного, соціального, екологічного та інших) та задоволення суспільних потреб [4, с.19].

Інноваційна праця орієнтована на потреби ринку, має тісний зв'язок з використанням інформаційного ресурсу. Об'єктами інноваційної праці на мікрорівні (підприємства, організації тощо) є створення інновацій, тобто розробка нової техніки, технології, нових видів продукції, послуг, нових методів управління і та ін. Об'єктами інноваційної праці на макрорівні є створення інновацій у сфері державного управління, впровадження нових політтехнологій тощо.

Якщо суб'єктами інноваційної діяльності вважаються фізичні та юридичні особи, які приймають безпосередню участь в інноваційній діяльності, то суб'єктами інноваційної праці є працівники підприємств, організацій, установ, а також самозайняті особи.

Слід відзначити, що уявлення про інноваційну працю доцільно розглядати у тісному зв'язку з концепцією Б. Генкіна стосовно поділу праці на репродуктивну та творчу компоненти [3, с.79, 89-91]. Ми поділяємо точку зору науковців, що найбільший вплив на ефективність інноваційної праці має творча компонента праці. Саме реалізація у праці творчих здібностей спрацьовує на створення нового продукту.

Накопичення та створення нових знань, розвиток та реалізація творчих здібностей людини в процесі трудової діяльності, забезпечення ефективності інноваційної праці в економіці країни, – все це тісно пов'язано з активізацією такої праці у закладах освіти, зокрема у вищій школі.

Загальновідомо, що для створення інноваційного продукту необхідне поєднання чотирьох чинників: наукового, кадрового, технічного та фінансового. Перші три представлені у вищих навчальних закладах. Крім того, вищий навчальний заклад є розробником перших елементів інноваційного циклу: фундаментальних, прикладних науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт. Четвертий чинник у вищій школі представлений вкрай обмежено, що руйнує мотивацію інноваційної праці.

З нашої точки зору, зміст інноваційної праці у вищому навчальному закладі за своєю структурою має включати такі блоки:

1. Навчальний процес:
 - підготовка спеціалістів, орієнтованих на інноваційний шлях розвитку підприємств, та галузей;
 - підготовка наукових кадрів для інноваційних структур.
2. Створення, оцінка, освоєння та впровадження педагогічних інновацій у навчальному процесі:
 - нововведення стосовно методичного забезпечення навчального процесу (видання методичної літератури, електронних підручників тощо);
 - введення новітніх технологій навчання (дистанційне навчання, навчання в інтернет-класах, навчання спільно з розробниками інноваційних технологій тощо).
3. Участь вищого навчального закладу в інноваційній діяльності галузі:
 - генерування наукових ідей, які реалізуються для створення інноваційних продуктів;
 - використання матеріально-технічної бази (лабораторії, спеціалізовані класи) для проведення наукових досліджень та розробок власним професорсько-викладацьким складом і представниками підприємств, з якими підписані договори на науково-технічне співробітництво;
 - надання підприємствам консультаційних послуг, проведення експертиз тощо.

Виходячи з такого концептуального уявлення про зміст «інноваційної праці» у вищому навчальному закладі, пропонуємо уточнити трактування зазначеного терміну таким чином: *інноваційна праця у вищій школі* – це трудова діяльність науково-педагогічних працівників, яка характеризується творчим змістом, спрямована на підготовку висококваліфікованих фахівців із якісно новим інноваційним мисленням, генерування нових прогресивних наукових ідей та створення інноваційних продуктів.

В Україні використання інноваційного потенціалу вищих навчальних закладів (ВНЗ) є обмеженим як по причині недофінансування його розвитку, незатребуваності з боку національної економіки, так і в результаті недооцінки його ролі у зв'язку із поширеними уявленнями про переважно освітню роль навчального закладу. Однак у країнах з розвинутою системою економічних відносин ВНЗ давно є ефективною та самоокупною системою, яка генерує інноваційні ідеї, здійснює наукові розробки тощо.

Стратегією Європейського союзу на період 2007 –2013 рр. передбачене завдання щодо створення середовища для співробітництва між дослідниками та менеджерами, яке б призвело до збільшення інновацій. У цьому сенсі університети повинні не просто проводити науково-дослідні роботи, а й використовувати їх результати як в самому університеті, так і впроваджувати їх в діяльність підприємств та організацій. В суспільстві, що засноване на знаннях, взаємодія університетів з підприємствами займає особливе місце в політиці вищої освіти як на національному, так і на міжнародному рівні. Уряди усіх прогресивних країн

визнають важливість та роль ВНЗ як стратегічних суб'єктів національного та регіонального розвитку завдяки їх ролі у підвищенні кваліфікації робочої сили та розвитку інновацій.

Отже, особливої уваги науковців потребують питання щодо активізації інноваційної праці у вищих навчальних закладах, пошук можливостей щодо стимулювання такої праці.

В умовах економічної кризи в Україні, тенденції скорочення державного фінансування науки та вищої освіти інноваційна праця у вищих навчальних закладах втрачає свою ефективність, набуває формальних ознак, що не відповідає стратегічним пріоритетам побудови конкурентоспроможної економіки. В країнах, де панують IV-й і V-й технологічний уклади, спостерігаються протилежні приклади державної уваги до розвитку вищої школи: держава надає відчутне фінансування вищим навчальним закладам, які досягають помітних успіхів в інноваційній праці викладачів. При цьому таке фінансування надається часто вибірково, на основі чітко поставлених цілей та досягнутих результатів, враховуючи успіхи у розробці та впровадженні інновацій (використовуються різні схеми фінансування, податкових пільг, підтримка проектів в галузі наукових досліджень та навчання).

З огляду на викладене вище, вважаємо за доцільне пропонувати такі важливі заходи щодо активізації інноваційної праці у ВНЗ України:

а) на рівні держави – розробку Програми розвитку інноваційної діяльності закладів вищої освіти та вдосконалення законодавчо-нормативних актів, щодо регулюють фінансування інноваційної діяльності ВНЗ, стимулювання інноваційної праці науково-педагогічних кадрів, внесення відповідних доповнень в Закон про вищу школу;

б) на рівні вищого навчального закладу – розробку Положення про інноваційну діяльність у ВНЗ, розробка та впровадження доповнень у колективний договір, спрямованих на матеріальне стимулювання та соціальну підтримку викладачів, які активно займаються інноваційною працею, мають плідні результати.

Безперечно, запропоновані заходи потребують ретельного наукового обґрунтування та деталізації, що має стати предметом подальших наукових пошуків з урахуванням особливостей та специфіки інноваційної праці у вищих навчальних закладах.

Література

1. Друкер П.Ф. Инновации и предпринимательство. Практика и принципы. – М.: Изд-во «Деловой мир», 1992. – 432 с.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання – Прес, 2000. – 313 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. 2-е изд., испр. и доп. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2000. – 412 с.
4. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. Монографія. – Кіровоград: «Степ», 2002. – 212 с.
5. Титов В.А., Латуха О.А. Современные аспекты управления инновационной деятельностью высшего учебного заведения // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. - №6. – С.42-52.

Мезенцева О.М., викл.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВЛІ

Кіровоградщина – регіон значних потенціальних можливостей для досягнення високого рівня соціально-економічного розвитку, регіон – відкритий для зовнішніх і внутрішніх інвестицій, надійний партнер для інвесторів і бізнесу [1, с. 5]. В зв'язку з цим розвиток торгівлі, а також споживчого ринку, є одним з основних напрямків забезпечення ефективного використання потенціалу економіки регіону, створення для цього належних відповідних умов.

В основу даної статті покладено досвід з розвитку торгівлі в Кіровоградській області, що відіграє значну роль у формуванні як економічного потенціалу області, так і у задоволенні потреб споживачів у якісних товарах за доступними цінами.

Одним з перших кроків на цьому шляху була розробка та реалізація Програми розвитку внутрішньої торгівлі у Кіровоградській області на період до 2012 р. (далі – Програма). Вона розроблена з урахуванням завдань і заходів, визначених: Державною програмою економічного і соціального розвитку України на 2010 р.; Програмою розвитку внутрішньої торгівлі на період до 2012р.; Концепцією проекту Закону України “Про внутрішню торгівлю”; Програмою економічного і соціального розвитку Кіровоградської області на 2010 р.; іншими законодавчими і нормативно-правовими актами України з питань галузевого і регіонального розвитку. Запровадження заходів цієї Програми повинно було стабілізувати ситуацію на торговельних підприємствах області. Це пов'язано з тим, що у 2009 р. у порівнянні із статистичною базою 2008 р. відбувся спад обороту роздрібною торгівлі на 15,3%, іноземними інвесторами у сферу торгівлі було вкладено тільки 2,4 млн. дол. США, що складало 3,6% від загального обсягу іноземних інвестицій, які надійшли в область. Запровадження заходів Програми за попередніми даними дозволило забезпечити у 2010 р. зростання обсягів роздрібного товарообороту на більшості територій області, а обсяги реалізації роздрібною торгівлі, порівняно з 2009 р., – майже на 10%. З кожних 100 грн., витрачених населенням на придбання споживчих товарів, 82 грн. витрачено на придбання товарів вітчизняного виробництва [2, с. 2]. Цьому в значній мірі сприяла робота регіональних та галузевих органів управління, спрямована на максимальну присутність у торговельній мережі товарів місцевого виробництва. Поряд з цим вона дозволила зробити максимально коротким ланцюжок “виробник-споживач”,

який виключає надлишкове посередництво у торгівлі та унеможливорює необґрунтовані коливання цін, створює здорову конкуренцію мережі супермаркетів, а населенню надається можливість придбання товарів з оптимальним співвідношенням якості і ціни. Відбулися позитивні зміни в розвитку матеріально-технічної бази торгівлі за рахунок впровадження сучасних торговельних технологій, створення роздрібних торговельних підприємств, які за рівнем культури обслуговування покупців відповідають вимогам європейських стандартів.

В цілому виконання зазначеної Програми дозволить: впорядкувати та покращити торговельну діяльність; створити умови для забезпечення продуктової і цінової стабільності; збільшити обсяги інвестицій у розвиток сфери внутрішньої торгівлі, у суміжні з торгівлею галузі; зберегти основні показники діяльності підприємств галузі та забезпечити раціональне розміщення торговельної мережі.

Заходи Програми включають 22 напрямки, одним з основних серед них є впровадження проекту “Купуй Кіровоградське”. Основною метою цього проекту є розширення асортименту продовольчих товарів місцевого виробництва, що реалізуються у торговельній мережі області, а також присутності товарів місцевого виробництва на внутрішньому ринку, сприяння задоволенню потреб населення у товарах за доступними цінами.

Відповідно до розпорядження про затвердження Програми визначені управління та відділи, завдання та виконавці, відповідальні за реалізацію проекту “Купуй Кіровоградське” на рівні області, районів та міст обласного підпорядкування, а також відповідальні за щоквартальне інформування про хід виконання проекту та широке висвітлення в засобах масової інформації стану реалізації заходів Програми.

Чіткі завдання щодо реалізації проекту програми “Купуй Кіровоградське” дозволили станом на 1.03.2011 р. організувати в м. Кіровограді продаж товарів місцевого виробництва у 17 підприємствах торгівлі, а також 79 відділах відповідних магазинів, мінімаркетів та супермаркетів. Такі магазини та відділи створені у всіх містах обласного підпорядкування та 14 районах області.

На підприємствах торгівлі, що визначені в системі “Купуй Кіровоградське”, задіяні основні товаровиробники продовольчих товарів та системи мережевої торгівлі.

Реалізація проекту “Купуй Кіровоградське” є одним з провідних напрямків і заходів виконання обласної програми “Центральний регіон – 2015”, який включений до розділу “Підвищення стандартів життя населення за напрямком “Розвиток споживчого ринку області, зниження інфляції та захист прав споживачів”. Це пов’язано з тим, що галузь торгівлі має важливе значення у соціально-економічному розвитку області. У цій галузі створюється майже 11% валової доданої вартості області та зайнято понад майже 80 тисяч працівників, що становить 17% від економічно зайнятого населення в області [1, с. 43].

Обласна адміністрація, районні адміністрації та міськвиконкоми за своїми функціями повинні активно управляти рівнем розвитку підприємств торгівлі та забезпечувати потреби населення в продовольчих товарах, особливо соціально-незахищені його верстви. При цьому основними операційними цілями управління є: розширення присутності товарів місцевого виробництва на внутрішньому ринку області та поступове зменшення рівня інфляції; забезпечення реалізації в області проекту “Купуй Кіровоградське”; розвиток фірмової торговельної мережі підприємств-товаровиробників у всіх містах і районах області; розширення мережі та забезпечення соціальних магазинів (відділів), столів замовлень основними продовольчими товарами для торговельного обслуговування соціально незахищених та інших малозабезпечених верств населення; забезпечення поставок та реалізації продовольчих товарів на умовах інтервенції у роздрібній торговельній мережі і на ринках області; залучення нових суб’єктів господарювання до виконання положень Меморандуму порозуміння між адміністрацією, виробниками товарів та підприємствами роздрібною торгівлі в частині реалізації продовольчих товарів за доступними цінами і належної якості; проведення реконструкції діючих ринків з метою створення належних умов для обслуговування населення, дотримання правил протипожежної безпеки, санітарних норм і правил; створення на ринках та прилеглих до них територіях об’єктів сучасної інфраструктури: підприємств побутового, фінансового, правового обслуговування, спеціальних інформаційних служб тощо.

Виконання заходів обласної програми “Центральний регіон – 2015” за прогностичними розрахунками дозволить підвищити обсяги обороту роздрібною торгівлі в 2011 р. у порівнянні з 2010 р. і кожного наступного року в середньому – на 14%, і складе у 2015 р. 17340 млн. грн., проти 8800 млн. грн. у 2010 р., а обсяги обороту роздрібною торгівлі на одну особу у 2011 р. в порівнянні з 2010 р. і кожного наступного року зростатиме в середньому на 15% і складе у 2015 р. 17560 грн. проти 8700 грн. у 2010 р. [1, с.73]. Це вказує на те, що купуючи місцеві товари за більш доступними цінами, населення області, в тому числі соціально-незахищені його верстви, має змогу більше задовольняти власні потреби у продовольстві, що сприятиме значному наповненню обласного та місцевих бюджетів.

Література

1. Програма розвитку Кіровоградської області на 2011-2015 рр.: [Електронний ресурс] – <http://www.oblrada.kirovograd.ua/download/npb/file/1044/53.rar>
2. Програма розвитку внутрішньої торгівлі у Кіровоградській області на період до 2012 року: Затверджено розпорядженням голови Кіровоградської обласної державної адміністрації № 534-р від 30.06.2010 р.: [Електронний ресурс] – <http://kr-admin.gov.ua/Rozpor/Ua/2010/534.pdf>

СОЦІАЛЬНИЙ ТА КОМПЕНСАЦІЙНИЙ ПАКЕТИ ЯК ІНСТРУМЕНТИ КОМПЛЕКСНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Персонал організації складається з особистостей, вмотивованих до праці, тому керування персоналом насамперед має бути спрямовано на підвищення його трудової мотивації. Формування мотивації персоналу – досить складна задача, адже мотиви залежать від багатьох факторів, передусім особистості працівника та наявних соціально-економічних умов. Соціально-економічна ситуація посткризового періоду потребує застосування технологій, які можуть забезпечити високу віддачу найманих працівників. Серед нових, запозичених з зарубіжного досвіду управління персоналом інструментів стимулювання та мотивації роботодавці все ширше використовують компенсаційний та соціальний пакети, у рамках яких можуть бути створені умови стимулювання та задіяні фактори мотивації, що комплексно впливають на трудову поведінку найманих працівників.

У сьогоденній практиці зміни в управлінні персоналом найчастіше розглядаються з точки зору удосконалювання окремих технологій і процесів. Але характер управління персоналом є системним і потребує комплексного вирішення проблем: новації у сфері управління персоналом повинні проектуватися не як самостійні, окремі завдання, а у контексті розвитку системи управління персоналом у цілому. Такий підхід поки залишається слабко розробленим в теорії і нереалізованим у практиці управління персоналом. Можливості для реалізації такого підходу закладені у компенсаційному та соціальному пакетах, в яких усі стимули, важливі для конкретного працівника, задіяні разом, одночасно, що сприятиме більш системному управлінню персоналом.

Актуальність проблеми аргументується також недослідженістю компенсаційного та соціального пакетів у теоретико-методологічному плані та невизначеністю багатьох питань при їх практичному застосуванні суб'єктами господарювання на пострадянському просторі, незважаючи на те, що питання нових технологій управління персоналом, у тому числі його стимулювання та мотивації активно розробляються як українськими та російськими науковцями (наприклад, А.Я. Кібановим, О. М. Колотом, Ю.Г. Одеговим, С.І. Шекшню), так і закордонними (А. Маслоу, А. Маршаллом, П. Друкером, М. Портером та іншими).

Економічна криза продемонструвала, що необхідно використовувати нові інструменти стимулювання і мотивації, використовуючи нематеріальну мотивацію. Проте, підсиливши нематеріальну мотивацію, не можна забувати про баланс факторів мотивації, й відповідно – методів стимулювання. Пошук балансу матеріального та нематеріального у системі стимулювання та мотивації для конкретних підприємств та організацій можливо здійснити за допомогою відповідного обґрунтування компенсаційного та соціального пакетів.

Компенсаційний та соціальний пакети - важливі складові системи стимулювання та мотивації кожної компанії: чим більша і адекватніша винагорода, яку співробітник одержує від роботодавця, тим більше буде його віддача, задоволеність працею та лояльність до компанії. Обґрунтований компенсаційний та соціальний пакети виконують роль вирішального фактору для працівника при прийнятті відповідних рішень.

У професійному середовищі немає єдиного розуміння того, що маєтись на увазі під соціальним, а що під компенсаційним пакетом. Тому важливо визначитися з термінологією, адже на практиці ці поняття визначені нечітко й часто ототожнюються. Деякі автори додають ще й нові терміни: мотиваційного, конкурентного та інших пакетів. Доцільно передусім розмежувати соціальний пакет і пакет компенсаційний.

Кожен працівник має одержати винагороду за ті зусилля, що надає, працюючи для досягнення цілей організації. Отже, щоб залучити, зацікавити, вмотивувати працівника, йому необхідно запропонувати певну компенсацію. Компенсації є одним з найважливіших елементів системи мотивації персоналу будь-якої організації. Будь-яка винагорода за працю, у тому числі зарплата, є компенсацією за надання свого часу, здоров'я і результатів роботи.

Працівники в обмін на свою працю одержують винагороду від роботодавця, яка складається з основної і додаткової частин. Поряд з фінансовою винагородою існує рівнобіжна форма непрямой матеріальної компенсації працівникам у формі соціальних пільг (бенефітів), поєднаних у так називаний соціальний пакет компанії. Ми розглядаємо соціальний пакет як сукупність додаткових послуг, матеріальних благ та грошових допомог, що пропонуються працівникові роботодавцем (в рамках такого підходу державні гарантії зайнятим не входять до соціального пакету).

Додаткові пільги разом із заробітною платою і бонусами складають сукупну винагороду працівника - *компенсаційний пакет*. Тобто компенсаційний пакет є уніфікованою системою винагороди за виконану роботу.

Поняття „компенсаційний пакет” (на відміну від старої системи оплати праці) точніше відображає той факт, що сучасна система компенсацій не завжди складається з власне грошової винагороди, а містить також соціальні допомоги і послуги. Відповідно, ми дотримуємося думки, що соціальний пакет є складовою пакету компенсаційного: в загальній структурі компенсаційного пакету соціальні допомоги і послуги є одним з напрямків компенсаційної політики компанії поряд з різними формами грошової винагороди.

Некоректно, на наш погляд, підмінювати поняття компенсаційного пакету поняттям мотиваційного пакету, оскільки перший містить і державні гарантії (щодо оплати праці), і деякі інші складові, що не відповідають самій сутності поняття „мотивація”. Щодо пакету соціального, то формуючи такий пакет, роботодавець стимулює, а не мотивує працівника до результативної праці, хоча соціальний пакет реально містить багато

мотиваторів.

Компенсаційний пакет складається з:

➤ прямих компенсацій, тобто поточних фінансових виплат, пов'язаних із відпрацьованим часом чи виконаним обсягом робіт. Це - постійна й перемінна частки оплати праці: основна заробітна плата, усі види премій, одноразових заохочень, стимулюючі надбавки;

➤ непрямі компенсації - фінансові виплати й нефінансові винагороди, які прямо не зв'язані з результатами діяльності (виплати по обов'язковому соцстрахуванню; гарантії, компенсації та доплати, що передбачені законодавством; додаткові соціальні виплати та пільги та ін.).

Складові пакетів варіюються. Згідно результатів дослідження великого та середнього бізнесу (50 компаній, червень – вересень 2010 року), проведеного Асоціацією менеджерів, співвідношення заробітної плати та умісту пакетів (за часткою у загальній винагороді, тобто у компенсаційному пакеті) суттєво варіюється за рівнями співробітників. У середньому частина заробітної плати перевищує частку соціальних пакетів у 12,5 разів.

Таким чином, структуру компенсаційного пакету можна зобразити таким чином:

Компенсаційний пакет			
Грошова винагорода		Соціальний пакет	
Основна зарплата	Додаткова зарплата	Соціальні пільги (бенефіти): транспортні компенсації, медична страховка, безкоштовне харчування; оплата трафіку розмов по мобільним телефонам; можливість навчання; надання безпроцентних позичок на придбання житла, автомобіля і т.д.	
Посадові оклади (тарифні ставки)	Усі види премій		
Компенсаційні надбавки та доплати	Стимулюючі надбавки		
	Бонуси (участь у прибутках, опціони тощо)		

У практиці соціального стимулювання найманих працівників найчастіше воєкористовується лише третина цих бенефітів. Дослідження, проведене у 2010 році (опитано 1500 людей зі всіх регіонів України), показало, що ідеальний соцпакет за українською версією у 2010 році має такі пріоритети: медичне страхування (важливо для 85% респондентів), страхування життя (63%), оплата професійної освіти (60%). Основна тенденція розвитку компенсаційних пакетів полягає у відносному збільшенні соціальних пільг і виплат у загальній системі винагороди.

Нісфоян С.С., асист.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ВИТРАТИ НА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Зміна вимог до професійних знань, в умовах поглибленого розвитку науково-технічного прогресу, є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства. Залежність конкурентної позиції підприємства від якості робочої сили, форм її використання та ступеня залучення до виробничої діяльності є однією з найважливіших рис сучасного виробництва. Старіння знань та їх швидке оновлення потребують безперервного навчання, постійного розвитку та формування компетенцій які стануть потрібними в майбутньому.

Розвиток персоналу сприяє зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищує його інтелектуальний, духовний, професійний рівень, все це в свою чергу підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці.

Особливості роботи персоналу, їх знання, рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організації роботи і стимулювання найманих працівників можуть стати перевагою, недосязною для конкурентів. Сьогодні головним завданням підприємства є вибір форм і методів підготовки та перепідготовки кадрів.

Перш ніж вибрати метод підготовки та перепідготовки необхідно отримати відповіді на наступні питання:

1. Яка мета програми розвитку?
2. На якому рівні встановлюється ця мета?
3. Як, коли і ким буде оцінюватися навчання?
4. До яких змін в організації приведе навчання?

Витрати на навчання вважаються вихідними для оцінки підприємства. Основою такого підходу є теорія людського (невідчутного) капіталу.

Невід'ємною умовою успішної діяльності підприємства є планування витрат підприємства на розвиток і навчання персоналу.

У відповідності з цією теорією знання і кваліфікація найманих працівників розглядається як належний їм капітал що приносить доходи., а витрати часу і засобів на придбання цих знань і навичок – інвестиції в нього. На сьогодні існує дві моделі вкладень в людські ресурси : моделі активів (або витратна модель) та моделі корисності. За першою моделлю проводять врахування витрат в людський капітал (по аналогії з основним

капіталом) та його амортизації. За іншою моделлю оцінюють ефект від тих чи інших кадрових інвестицій.

Перша модель має два різновиди: хронологічна модель витрат та модель врахування витрат на заміщення працівника.

Хронологічна модель витрат – система обліку основного капіталу пристосована до особливостей людського капіталу. На спеціальних рахунках за розробленим переліком враховуються витрати на “людські ресурси”, які в залежності від змісту розглядаються як довгострокові вкладення, що збільшують функціонуючий людський капітал, чи списуються як втрати. Найважливішими статтями витрат є відбір персоналу, виведення на посаду, навчання впродовж роботи, виплати за рахунок внутрішньофірмового соціального страхування та інші вкладення в персонал, що враховуються за хронологією. До оцінки розміру витрат як правило залучають лінійних керівників, що виступають в ролі експертів.

Витрати на навчання розглядаються (по аналогії з витратами на ремонт обладнання) як відновлення початкової вартості капіталу або як приєднання вартості “людського капіталу” (по аналогії з витратами на модернізацію обладнання). Встановлюється прийнятний термін амортизації. Відхід цінного працівника з підприємства, до закінчення терміну амортизації витрачених на нього коштів, в зв’язку з хворобою, передчасною смертю працівника прирівнюються до втрат капіталу.

В фінансових звітах таких компаній введена нова стаття витрат “Чисті інвестиції в людські ресурси”, джерело цих коштів вказане в пасиві балансу. В статтю нерозподілений прибуток введений новий розділ “відрахування коштів на інвестування в людські ресурси” (до цього кошти, що скеровувались на навчання персоналу, включалися до статті “Загальні або адміністративні витрати”).

Модель обліку витрат на заміщення працівника, на відміну від хронологічної, додатково враховує:

1. Втрати від зниження обсягів виробництва через утворення вакантної посади;
2. Втрати від пониження продуктивності праці самого працівника та його колег в період перед звільненням;
3. Низьку продуктивність праці нового працівника в період адаптації.

Друга модель, або модель корисності дозволяє оцінити економічні наслідки програм розвитку персоналу.

3 інтенсивним використанням персоналу межі ефективного вкладення капіталу в людські ресурси в сучасних умовах розширились. При цьому програми їх розвитку повинні піддаватися ретельній економічній оцінці за критерієм співвідношення витрати / результати.

Література

1. Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса: пути капитализации «человеческого потенциала». -//www.Mamba.ru.
2. Бизюкова И.В. Кадри управління: підбір й оцінка. - М.: Економіка, 2006.
3. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 1998. - 224с.
4. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. 3-е перераб. и доп. - М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1998 - 352с.

Орлова А.А., асп.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

НАПРЯМКИ ПОДОЛАННЯ КАДРОВОЇ КРИЗИ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Перехід України до інноваційної моделі розвитку економіки вимагає з-поміж іншого наявності висококваліфікованих робітників з якісним рівнем професійної підготовки. Розвиток науки, створення новітніх технологій і наукомістких виробництв не може відбуватися при відсутності спеціалістів, здатних до постійного оновлення і нагромадження знань. Відповідно відбуваються і зміни у визначенні функцій кадрів у виробничому процесі, адже науковцями доведено, що людський фактор впливає на розвиток економіки більше, ніж усі інші чинники виробництва в цілому.

Існуюча відокремленість ринку праці від системи підготовки робітничих кадрів не відповідає вимогам розвинутого ринку, до яких належать конкурентність, трудова мобільність та адаптація в умовах модернізації виробництва, відповідність вартості робочої сили, забезпечення перепідготовки, соціальний захист. Як наслідок, стан забезпеченості підприємств є незадовільним як у кількісному, так і в якісному відношенні.

Вагомий внесок у дослідження питань кадрового дефіциту та невідповідності обсягів підготовки потребам ринку зробили ряд науковців, зокрема Бондарчук К., Грішнова О., Петрова Т., Семикіна М., Шубенок С. Не дивлячись на наявність досліджень, присвячених даній тематиці, проблема подолання кадрової кризи на підприємствах залишається актуальною і потребує подальшого дослідження.

Сьогодні на ринку праці існує значна невідповідність між потребами у робітничих кадрах та обсягами їх випуску. Більшості областей притаманна ситуація, коли на ринку присутня велика кількість незайнятого населення з вищою освітою та існує значна потреба у кваліфікованих робітниках. Аналіз статистичних даних свідчить про те, що за останні шість років попит підприємств на робітничі кадри серед інших професійних груп є найбільшим. За даними табл. 1, значною залишається потреба підприємств у кваліфікованих робітниках з інструментом, робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин та технічних службовців. Не зважаючи на те, що під впливом економічної кризи у 2008-2009 рр. потреба підприємств на заміщення вільних робочих місць зменшилась, попит на робітників залишається порівняно високим і становить найбільшу частку у загальному обсязі вакансій [3].

Попит на робочу силу за професійними групами

(на кінець року, осіб)

	Потреба підприємств на заміщення вільних робочих місць (вакансій), тис. осіб				
	2005	2006	2007	2008	2009
Усього	186,6	170,5	169,7	91,1	65,8
у т.ч. за професійними групами:					
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	12,7	10,6	11,1	7,0	6,5
Професіонали	18,6	14,5	16,5	10,9	10,0
Фахівці	17,4	15,4	15,6	12,1	9,1
Технічні службовці	5,1	5,3	6,4	3,8	2,4
Працівники сфери торгівлі та послуг	12,4	14,5	15,1	8,4	8,0
Кваліфіковані робітники з інструментом	58,3	52,6	48,8	20,1	12,1
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	39,6	33,4	31,7	14,4	7,7
Найпростіші професії (включаючи осіб без професії)	22,5	24,2	23,1	13,6	10,0

Крім кількісних диспропорцій, сучасному ринку праці притаманні і якісні. Роботодавці вважають, що рівень підготовки робітників у ПТНЗ є низьким і таким, що не відповідає потребам виробництва.

Серед причин недостатності кваліфікованих робітників демографічна криза, перехід у 90-х рр. робітників з виробничої сфери до сфери послуг, сформований стереотип не престижності робітничих професій, відсутність відтворення існуючих кадрів та їх старіння, виїзд досвідчених працівників за кордон, низький рівень оплати праці робітників, руйнація системи професійно-технічної освіти (ПТО), деградація середньої школи та ін.

Однією з основних проблем кадрового дефіциту є руйнація системи підготовки робітників. Негативні тенденції посилюються за рахунок застарілої матеріально-технічної бази, браку фінансування, відсутності підтримки з боку держави. Внаслідок цього знижується не тільки кількість випускників ПТНЗ, але і якість їх підготовки. Роботодавці ж сьогодні навпаки підвищують вимоги до працівників. Крім наявності у них професійних знань та навичок, характерна для сучасної ситуації модернізація виробництва потребує підготовки робітників, що легко пристосовуються, спроможні змінити свою професію. Вони повинні бути готовими справитися з новими професійними функціями.

Безсумнівно, позиція роботодавців є пріоритетною у відносинах на ринку праці. Однак більшість з них розуміють її дуже вузько, вважаючи переважну частину випускників ПТНЗ недостатньо кваліфікованими та нездатними виконувати поставлені завдання на достатньому рівні. Головним аргументом при цьому, на їх думку, є недостатність в учнів практичних навичок, у той час як самі роботодавці здебільшого не надають їм можливості для проходження виробничої практики на підприємствах.

З-поміж інших проблем потрібно також звернути увагу і на те, що отримання високого рівня професійної підготовки не гарантує того, що робітник через 5-10 років буде здатним якісно виконувати свою роботу. Технології постійно оновлюються, змінюється рівень фахової підготовки кадрів, тому робітники повинні отримувати додаткові знання, періодично підвищувати кваліфікацію.

Отже, для того, щоб вирішити проблеми нестачі кваліфікованих робітників на підприємствах потрібно, перш за все, покращити якість навчання в середній школі. Адже доведено, що випускник середньої школи на сучасному виробництві, де постійно змінюються технології, може швидше перекваліфікуватися.

Впровадження сучасної системи підготовки висококваліфікованих робітників неможливе без взаємодії служб зайнятості, закладів професійно-технічної освіти, роботодавців та шкіл. Пріоритетом напрямком при вирішенні проблемних питань повинне стати соціальне партнерство всіх суб'єктів ринку праці.

Держава повинна здійснювати заходи щодо підвищення престижу робітничих професій в країні. Крім того, потребує відновлення профорієнтаційна робота, в тому числі з боку держави, а також безпосередньо через представників підприємств і організацій.

Підприємства мають брати активну участь у підготовці майбутніх робітників, зокрема взяти на себе фінансові зобов'язання. Потребують технічного переоснащення заклади професійно-технічної освіти, що буде можливе лише за умови залучення ресурсів роботодавців.

Ще одним пріоритетним напрямком подолання кадрової кризи на підприємствах повинне стати забезпечення роботодавцями підвищення кваліфікації робітників. З цією метою потрібно широко вивчати міжнародний досвід. Практика розвинутих країн передбачає, що витрати на професійне навчання та підвищення кваліфікації головним чином належать до компетенції підприємств. При цьому держава частково компенсує їх витрати, використовуючи механізми стимулювання підприємств через податкові пільги.

Література

1. Петрова Т. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 3–7.
2. Шевчук В. Ринок праці як інструмент регулювання освітньої галузі у сфері підготовки висококваліфікованої робочої сили // Україна: аспекти праці. – 2010. – №2. С. 20-25.
3. www.ukrstat.gov.ua

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ МОДЕРНІЗАЦІЇ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КІРОВОГРАДСЬКОГО РЕГІОНУ

Трудоресурсне забезпечення економіки регіону є передумовою та основою формування конкурентних переваг національної економіки загалом, досягнення високих параметрів людського розвитку, входу України до кола найбільш розвинених постіндустріальних країн світу. Вирішення сучасних проблем трудоресурсного забезпечення регіональної економіки, збереження та розвитку трудового потенціалу України в цілому пов'язують з вдосконаленням механізму модернізації трудоресурсного забезпечення країни в цілому. Тому, особливе місце серед головних чинників розвитку інноваційної економіки регіону посідає саме забезпечення реалізації даного механізму.

Вагомий внесок в теоретичну та практичну розробку проблеми трудового потенціалу внесли такі відомі економісти минулого і сучасного, як О. Амоша, Є. Антосенков, С. Бандура, Д. Богиня, І. Бондар, В. Васильченко, С. Вовканич, Ф. Волков, В. Ворона, В. Врублевський, О. Грішнова, Л. Данилов, М. Долишній, Т. Заславська, С. Злупко, Д. Карпукін, Р. Колосова, В. Костаков, В. Куликов, О. Котляр, О. Левченко, Е. Лібанова, В. Мандибура, Є. Маневич, І. Маслова, А. Мілюков, О. Новикова, В. Онікієнко, Н. Павловська, А. Панкратов, С. Пирожков, Г. Пруденський, М. Семикіна, М. Сонін, А. Чухно, Л. Шаульська, Р. Яковлев та інші.

Дослідження проблем трудоресурсного забезпечення економіки в регіональному аспекті є найменш розробленою проблемою з точки зору вдосконалення механізму модернізації його забезпечення. Підсумовуючи результати ряду досліджень з обраної проблематики, можна зробити висновок, що недостатньо розроблені концептуальні основи формування механізму модернізації трудоресурсного забезпечення на регіональному рівні, зокрема Кіровоградського регіону.

Очевидним є те, що на сучасному етапі соціально-економічного розвитку регіонів України і Кіровоградської області зокрема спостерігається глибока невідповідність між потребами у прискореному економічному зростанні та можливостями його досягнення з огляду на погіршення кількісно-якісних характеристик трудоресурсного потенціалу. Сьогодення вимагає від уряду України прискорених дій щодо визначення напрямків вдосконалення трудоресурсного забезпечення регіонів, механізму модернізації трудоресурсного забезпечення країни через вирішення питань збереження та розвитку трудоресурсного потенціалу. Саме така інтерпретація змісту механізму модернізації трудоресурсного забезпечення обґрунтовує комплекс та послідовність дій, реалізація яких забезпечить досягнення поставленої мети.

Прагнення сформулювати теоретичний інструментарій про предмет дослідження обумовлює використання саме технічного за походженням терміну „механізм”. У первинній (технічній) сутності механізм трактується як „внутрішній устрій машин, пристрою, апарату, що приводить їх у дію” [2, С. 309]; похідною від неї є інтерпретація економічного механізму як сукупності методів та засобів впливу на економічні процеси, їх регулювання [3, С.223]. Що ж стосується визначення терміну модернізація, то сам термін у перекладі з англійського означає «осучаснення». Українські вчені досліджують його з метою осягнення різних феноменів суспільно-політичної практики. Зокрема, М. Михальченко тлумачить модернізацію як синонім усіх процесів удосконалення суспільств. Вона розглядається ним як творчо-перетворююча функція розвитку, що є необхідною умовою соціального існування [1, С. 39].

Отже, сформулюємо визначення механізму модернізації трудоресурсного забезпечення. Механізм модернізації трудоресурсного забезпечення регіону - це цілісна система соціальних, економічних, політичних важелів управлінського впливу та комплексних медико-демографічних аспектів, спрямованих на збереження, розвиток, оновлення та удосконалення кількісних та якісних властивостей трудоресурсного потенціалу шляхом забезпечення умов його ефективного збереження, розвитку та використання не тільки як найпродуктивнішого, а й як найціннішого ресурсу суспільства через застосування визначених інструментів та засобів суб'єктами цієї діяльності.

Вдосконалення механізму модернізації трудоресурсного забезпечення Кіровоградського регіону має відбуватися шляхом залучення роботодавців, працівників, їх спілок та організацій і суспільства в цілому. При цьому політика держави і співпраця соціальних партнерів щодо впровадження даного механізму має бути суттєво скорегована. Державі слід приділити значну увагу забезпеченню населення гарантованою освітою, охороною здоров'я, відповідним харчуванням та сформувати достатні умови для того, щоб працюючі могли забезпечити розв'язання вказаних проблем власною працею.

Функції держави полягають у наступному:

- розроблення державної політики у сфері збереження, розвитку та оновлення трудоресурсного потенціалу на державному та регіональному рівнях;
- забезпечення відповідного законодавчого та адміністративного регулювання;
- залучення у сферу оновлення трудоресурсного потенціалу недержавних підприємств та організацій та створення сприятливих умов для соціального партнерства;
- координація діяльності населення, недержавних і державних підприємств, спілок і організацій, які представляють їх інтереси у рамках соціального партнерства.

У сфері зайнятості і ринку праці:

- забезпечення формування прогресивної структури зайнятості, ліквідація прихованого безробіття,

подолання «тіньової» зайнятості в регіоні.

- створення нових та модернізація старих робочих місць у галузях економіки, розвиток середнього і малого підприємництва, самозайнятості, спрямування інвестиційних процесів на розв'язання проблем зайнятості.
- забезпечення ефективної політики активізації та стимулювання зайнятості населення через професійне навчання, працевлаштування, сприяння підприємницькій діяльності.
- підвищення трудової активності працездатного населення, забезпечення ефективного використання трудового потенціалу.

Все це потребує значних інвестицій у сферу праці. Важливого значення має становлення і утвердження інноваційної моделі розвитку суспільства:

- збереження та примноження наукового та науково-технічного потенціалу.
- побудова ефективної системи взаємодії науки, освіти, виробництва та фінансово-кредитної сфери у розвитку інноваційної діяльності.
- сприяння реалізації перспективних напрямків розвитку науки і техніки, державних наукових і науково-технічних програм.
- формування інфраструктури підтримки підприємництва в науково-технічній сфері.
- формування ефективного механізму мотивації до інноваційної діяльності, використання інтелектуального потенціалу, винахідництва, раціоналізаторства.

Для укріплення медико-демографічної основи оновлення та розвитку трудових ресурсів потенціалу важливим є розробка ефективної державної політики його розвитку і потребує виділення специфічних етапів збереження та модернізації трудових ресурсів потенціалу насамперед на регіональному рівні.

Отже, пріоритетні напрямки вдосконалення механізму модернізації трудових ресурсів забезпечення регіону повинні бути спрямовані на створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад його збереження, оновлення та розвитку.

Література

1. Михальченко М. Украинское общество: трансформация, модернизация или лимитроф Европы. - К., 2001.
2. Ожегов С.И. Словарь русского языка. - М.: Рус. яз., 1983. - 816 с.
3. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - М.: ИНФРА-М, 1999. - 479 с.

Соболев В. Г., асп.

Харківський національний економічний університет, м. Харків, Україна

ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ЯК КАТЕГОРІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Концепція управління персоналом підприємства – це система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування підприємств. Основу концепції управління персоналом підприємства в даний час складає зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти у відповідності із завданнями, що стоять перед підприємством.

Сучасна економічна ситуація одночасно надає великі можливості і вносить значний рівень невизначеності в життя практично кожної людини. Управління персоналом в такій ситуації набуває особливого значення, оскільки дозволяє реалізувати, узагальнити широкий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов, врахування особистісного фактора при побудові системи управління персоналом. У сучасній літературі основна увага приділена розгляду переважно інформаційних технологій управління. Це визначило виникнення інтересу до технологій управління підприємством, які стали основою однієї з найбільш актуальних тем для дослідження.

Цій проблемі приділяють увагу такі вітчизняні автори, як: Е. Смірнов [1], В. Трофімов [2], А. Шиян [3], Є. Федорова [4], О. Кудрявцева [5], і зарубіжні: М. Мескон, М. Альберт [6]. Відзначаючи глибину цих досліджень, підкреслимо, що не всі аспекти розробки технологій управління персоналом знайшли відображення в теорії та практиці менеджменту персоналу, що зумовлює необхідність подальших розробок зазначених питань.

Технологія управління персоналом (ТУП) в літературі розуміється як хронологічно упорядкована сукупність дій, – впливів на персонал підприємства, його окремі групи, яка спрямована на забезпечення балансу інтересів, прагнень і мотивів працівників підприємства та цілей діяльності підприємства. Такі технології є формою практичної реалізації сучасної гуманістичної парадигми управління й у практиці управління підприємством виступають як алгоритм дій керівників різного рівня на підприємстві [7].

Технології управління персоналом є не лише інструментом управління персоналом підприємства, але й інструментом цільового формування організаційної поведінки, тобто можуть бути використані для зміни поведінки персоналу. Формування організаційної поведінки розуміється як в широкому сенсі – безпосереднє формування для знову створюваних або кардинально реорганізованих підприємств, так і більш вузько – корегування для діючих підприємств. Але питання розробленості технологій управління персоналом остаточно не вирішено.

Базою для розробки технологій управління персоналом є стимули працівника до праці, а способом спонукання до неї можуть виступати примус, маніпуляція, договір та зацікавленість. Технології управління персоналом можуть застосовуватися постійно, періодично або одноразово; вони можуть спрямовуватися на персонал підприємства в

цілому, на окремі групи персоналу, на керівництво певного рівня або на окремих фахівців [7].

За складністю технології управління персоналом можуть бути простими та комплексними. В іншому випадку складність технології управління персоналом потребує її декомпозиції, результатом чого є виділення окремих елементів технології: спосіб спонукання працівника до праці, характер мотивації, стимул до праці, характер організації праці, організація праці, спрямованість технології.

Менеджмент персоналу є одним із найважливіших напрямків в діяльності організації і вважається основним критерієм її економічного успіху, навіть попереду вдосконалення технічного процесу, якщо розглядати їх за критерієм значущості. Можна мати відмінну технологію виробництва, але при некваліфікованому персоналі робота буде втрачена. Технологія управління персоналом, таким чином, є ключовою категорією управління кадрами підприємства. На основі розробленого вище зробимо висновок, що технології управління персоналом – це специфічний напрямок діяльності відділу управління персоналом; зміст технологій – докладне пояснення людям їхніх службових обов'язків і набуття умінь планування власної діяльності. Технології управління персоналом використовуються на усіх етапах менеджменту персоналу: при відборі персоналу, організації його діяльності на підприємстві, мотивації та контролю досягнутих результатів.

Література

1. Смирнов Э.А. Управленческие технологии как объект функционального аудита, Менеджмент в России и за рубежом №6 1998
2. Трофимов В. В. Информационные технологии, Основы наук / В. В. Трофимов. М.: «Юрайт», 2011. - 634 с.
3. Шиян А. А. Технологии управления персоналом / А. А. Шиян. 2009. – 297 с.
4. Федорова Е. В. Технологии управления людьми – поведенческий ресурс менеджера / Е. В. Федорова. Проблемы материальной культуры, 2006. – С 91 – 95.
5. Кудрявцева Е. И. Управление персоналом. Учебная тетрадь / Е. И. Кудрявцева. Навчальна зошит / Є. І. Кудрявцева. Санкт-Петербург.: Межотраслевой институт повышения квалификации. Санкт-Петербург.: Міжгалузевий інститут підвищення кваліфікації. // <http://www.agoconsult.ru/publications.htm/317> / <http://www.agoconsult.ru/publications.htm/317>
6. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. / М. Х. Мескон. М.: Дело. 1992.
7. Лиходобов Е. А. Використання технологій управління персоналом у формуванні організаційної поведінки на промисловому підприємстві: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Е. А. Лиходобов; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України. Луганськ, 2010. – 23 с.

Сочинська - Сибірцева І.М., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОГРЕСИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Розвиток суспільства можливий лише за умов повної мобілізації всіх існуючих факторів у суспільному виробництві та посилення соціальної спрямованості управління економікою. Гарантом цих процесів виступає активізація дослідницького пошуку і глибоке проникнення в сутність соціально-економічних процесів, що протікають у сфері виробництва.

Відсутність чітких антикризових програм економічного і соціального розвитку підприємств призвела до появи груп соціального ризику. В їх числі кваліфіковані спеціалісти і робітники, чий потенціал сьогодні не використовується в повному обсязі; молодь, яка не зовсім вдало адаптується до сучасних умов життя; вчорашні військовослужбовці, вимушені змінювати професії та образ життя. Все це призводить до великих змін у системах і шкалах життєвих цінностей людей. Слід враховувати також і ту обставину, що сучасні суспільні процеси підвищили попит на ініціативу і підприємливість особистостей, відповідальність, готовність до ризику, здатність до адаптації, пошуку альтернативних варіантів поведінки.

Сучасні умови господарювання, вирішення численних проблем адаптації підприємств до економічних, науково-технічних, технологічних, інформаційних і соціальних змін в суспільстві спонукають керівників до впровадження ефективних технологій управління персоналом на вітчизняних підприємствах.

Теоретичні основи визначення поняття «технологія управління» були закладені у наукових працях закордонних вчених, таких, як М. Армстронг, Т.Ю. Базаров, Л. Байєрс, Б.М. Генкін, Ф. Герцберг, Л. Дейвіс, Г. Десслер, П. Друкер, О.П. Сторшин, О.Я. Кібанов, Е.В. Маслов, М.Х. Мескон, Ф. Тейлор, В.В. Травін, С.В. Шекшня та ін.

Широке коло питань, пов'язаних із характеристикою складових елементів технології управління персоналом, вимірюванням впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища на систему управління персоналом, розглянуто такими українськими вченими, як О.І. Амоша, Д.П. Богиня, В.Г. Герасимчук, О.А. Грішнова, Г.М. Дмитренко, М.С. Дороніна, А.М. Колот, О.Ф. Новікова, Л.М. Фільштейн, Н.Г. Чумаченко, Г. В. Щокін, О.М. Ястремська та ін.

Проте, як свідчить практика діяльності вітчизняних підприємств, в умовах сьогодення спостерігається глибоке протиріччя між потребами підвищення ефективності системи управління людською складовою підприємства і можливостями впровадження прогресивних технологій управління персоналом.

За таких умов виникла об'єктивна необхідність у продовженні наукових досліджень у цьому напрямі.

Метою статті є вивчення сучасних технологій управління персоналом, виокремлення найбільш актуальних і значимих складових елементів технології в умовах діяльності вітчизняних підприємств та визначення конкретних інструментів впровадження технології збереження персоналу.

Під технологією управління персоналом ми розуміємо сукупність прийомів, способів і методів впливу на

персонал у процесі його найму, використання, розвитку і вивільнення з метою отримання ефективних кінцевих результатів трудової діяльності.

В теперішній час, як ніколи, особливо відчувається взаємозв'язок усіх компонентів технології між собою – всередині системи управління персоналом, а також із зовнішнім середовищем.

Система цілей є основою визначення напрямків і функцій роботи з управління людськими ресурсами на підприємстві. Взаємозв'язок цілей підприємства і складових елементів технології управління персоналом може бути представлений у наступному вигляді (рисунк 1).



Рис. 1. Взаємозв'язок цілей підприємства із технологією управління персоналом

Кожне успішне підприємство значну увагу приділяє роботі з персоналом. Керівники намагаються мати у своєму підпорядкуванні не лише вдалий склад працівників, які б максимально відповідали поставленим завданням, але й намагаються зробити усе можливе для його збереження, розвитку та підвищення працездатності. Для цього слід проводити відповідну політику закріплення, збереження та розвитку персоналу з метою підвищення якісних характеристик кожного працівника. Тому в сьогоденних умовах вкрай актуальним є визначення факторів впливу на збереження персоналу на підприємстві.

На нашу думку основними факторами, що забезпечать утримання і збереження кваліфікованого і досвідченого персоналу на вітчизняних підприємствах є наступні:

1. Винагорода.
2. Корпоративна культура.
3. Режим роботи та умови праці.
4. Оцінка та атестація персоналу.
5. Навчання персоналу.
6. Формування кадрового резерву.
7. Кар'єрний розвиток.

Отже, служба управління персоналом повинна взяти на себе значний обсяг завдань, пов'язаних із розробкою і реалізацією заходів, що забезпечать збереження персоналу, розвиток професійних і соціальних якостей працівників, вирішення конфліктних ситуацій в колективі, виявлення і використання резервів зростання продуктивності праці і підвищення ефективності виробництва.

Література

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ. С.К. Мордвинова. – Спб.: Питер, 2004. – 679 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.

ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ НА РОБОЧУ СИЛУ У РОЗРІЗІ ПРОФЕСІЙ НА ПЕРСПЕКТИВУ

Модернізація економіки не можлива без подальшого підвищення конкурентоспроможності підприємств і зростання валової доданої вартості, оскільки існує абсолютно застаріла матеріально-технічна база більшості підприємств промисловості. В останні роки спостерігається тенденція збільшення зносу основних засобів виробництва. Згідно статистичних даних у 2008 р. в цілому по Україні цей показник за видами економічної діяльності становив 61,2 % і збільшився проти 2007 р. на 8,6 %. Особливо значним він спостерігався в промисловості – 58,0 %, в сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві – 45,7 %, в будівництві – 41,0 %.

Важливим є завдання модернізації в таких ключових галузях промисловості, як металургія і машинобудування. Головною рушійною силою економічного зростання має стати впровадження інноваційної моделі економічного розвитку за рахунок інвестиційної діяльності, що повинно призвести до створення якісно нових, високопродуктивних робочих місць та збільшення потреби економіки у кваліфікованій робочій силі.

Особливо важливим є дослідження формування попиту на робочу силу за професіями для забезпечення кваліфікованими кадрами економіки країни. Тому метою статті є дослідження формування попиту на робочу силу у розрізі професій на регіональних ринках праці на перспективу.

НДІ праці і зайнятості населення у 2010 р. було проведено обстеження 254 підприємств України різних типів, форм власності та видів економічної діяльності в усіх регіонах України, за даними якого попит на якісну робочу силу активно зростає. Обсяги заявленої підприємствами потреби в працівниках в 2013 р. проти 2011 р. зростуть на 6,5 % і становитимуть 11,6 тис. осіб. Розглядаючи цю проблему за професійними групами, слід зазначити, що питома вага потреби в кваліфікованих робітниках з інструментом у 2013 р. становитиме 31,3 % (у 2011 р. – 30,2 %), в робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – 22,8 % (в 2011 р. – 23,8 %); технічних службовців – 17,7 % (в 2011 р. – 18,5 %). Зростає потреба в працівниках найпростіших професій – 12,1 % (в 2011 р. – 11,0 %).

Серед кваліфікованих робітників з інструментом (за рейтингом серед обстежених підприємств посідають 1 місце) доцільно виділити такі професії, як слюсарі, потреба в яких зафіксована майже в усіх регіонах (особливо значною вона є у Волинській, Полтавській, Харківській областях та м. Києві), електромонтери, які потрібні підприємствам 17 регіонів (особливо для АР Крим, Кіровоградської області та м. Києва), зварники, які потрібні підприємствам у 23 регіонах (особливо для АР Крим, Волинської, Полтавської області та м. Києва), налагоджувальники автомобілів, потреба в яких, зокрема, виявлена для Харківської області.

Попит в працівниках за категорією робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання, устаткування та машин (за рейтингом – друге місце) існує у всіх регіонах. Потреба в токарях характерна для 19 регіонів (особливо для Харківської області та м. Києва), у швачках характерна для 11 регіонів (особливо для Львівської, Чернігівської, Житомирської областей), у водіях автотранспортних засобів – для 20 регіонів (особливо для Кіровоградської, Миколаївської, Сумської, Хмельницької, Чернігівської областей, м. Севастополь та м. Києва), трактористах-машиністах сільськогосподарського виробництва, які потрібні підприємствам 8 регіонів (особливо для Київської, Миколаївської, Сумської та Черкаської областей).

Третьою за рейтингом на обстежених підприємствах є потреба у технічних службовцях, попит на яких спостерігається для підприємств 4 регіонів (особливо для АР Крим та Кіровоградської області).

Щодо найпростіших професій, то за рейтингом потреби в працівниках ця група посідає четверте місце і існує для підприємств 18 регіонів (особливо для Вінницької, Київської, Львівської, Хмельницької, Чернівецької областей). Серед найпростіших професій, на які існує потреба, доцільно виділити такі, як підсобні робітники, прибиральники, робітники на низько кваліфікованих ручних роботах у сільському господарстві.

П'ятою за рейтингом на обстежених підприємствах є потреба у вищих державних службовцях, керівниках, менеджерів (управителях). У 2013 р. значний попит на них існуватиме у п'яти регіонах (зокрема у Кіровоградській та Рівненській областях, де значний існує попит на такі професії, як начальник відділення зв'язку та менеджер).

Щодо професіоналів, то за рейтингом потреби в працівниках ця група займає шосте місце і притаманна для 15 регіонів (особливо для АР Крим, Волинської, Київської, Кіровоградської, Харківської областей та м. Києва). Серед професіоналів доцільно виділити такі професії, як інженер-механік, інженер-електрик, інженер-технолог, лікар.

Потреба в працівниках сфери торгівлі та послуг, яка займає сьоме місце в рейтингу, здебільшого є потребою у молодших медсестрах (санітарках), кондукторах та офіціантах (АР Крим, Миколаївська область).

Щодо фахівців, то головною є потреба у електромеханіках та медичних сестрах (АР Крим, Одеська область).

Заслуговує на увагу потреба в кваліфікованих робітниках для сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства, яка посідає дев'яте місце. Так, потреба в озеленювачах існує у 4 регіонах (особливо для підприємств Миколаївської, Київської та Рівненської областей).

Актуальним залишається питання щодо шляхів задоволення підприємствами потреби в робочій силі. Згідно опитування було виділено наступні джерела: угоди з навчальними закладами, підготовка безпосередньо на

виробництві, направлення ДСЗ, комерційні кадрові агентства та інші. Проведений нами на 254 підприємствах України аналіз шляхів пошуку працівників для комплектування нових робочих місць, свідчить постійне збільшення кількості підприємств, де комплектування робочих місць відбувається головним чином за рахунок звернень до центрів зайнятості. Якщо в 2008 р. за направленням ДСЗ задоволення потреби в працівниках становило з 35,2%, то в 2010 р. – 39,8%. При чому майже 72,0% – це підприємства приватної форми власності і 22,5% – державної.

Кожне третє робоче місце (35,1 % в 2008 р. і 37,3 % в 2010 р.) комплектується робітниками, підготовленими на власному підприємстві.

Значну частину складають інші джерела задоволення потреби на заміщення вільних робочих місць (на 01.01.2010 р. питома вага цього показника – 13,9 %). Для державних і колективних підприємств цей показник складає близько третини потреби.

Найпоширенішими серед них є самостійний пошук працівників безпосередньо підприємствами, або власною службою підбору персоналу підприємств, зокрема шляхом розміщення особистих оголошень, реклами самих підприємств, пошуку працівників за оголошеннями, вільного працевлаштування, а також залучення пенсіонерів, інвалідів, які працювали раніше та ЗМІ, Інтернету. Лише незначна кількість підприємств задовольняє цю потребу шляхом підготовки на учбово-курсових комбінатах.

Результати проведених досліджень щодо прогнозування потреби в робочій силі за професіями на перспективу дозволили зробити такі висновки:

- переважатиме потреба в робітничих професіях;
 - збільшуватиметься попит на кваліфіковану робочу силу з інструментом;
 - залишатиметься стабільним попит на технічних службовців;
- потреба у фахівцях з вищою освітою збільшується, але в менших масштабах ніж робітничих професій.

Фільштейн Л.М., д.е.н., проф.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ФОРМУВАННЯ НОРМ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сьогодні матеріальне виробництво освоює методи ринкової економіки, відходячи від централізованого та адміністративного управління й спрямовує свою діяльність на задоволення потреб споживачів їхньою продукцією (у даному конкретному виробі. Це органічно взаємообумовлює зв'язок технологічного процесу з сукупними необхідними витратами на його практичну реалізацію.

У цих умовах функціонує технологічна міра праці, в якій знаходять своє відображення економічні, технічні, організаційні, соціальні, фізіологічні, правові та інші параметри виробничого процесу. Вона також містить необхідну й доцільну межу матеріальних, сировинних і трудових затрат, прояв всієї сукупності виробничої діяльності.

Технологічна норма праці дає змогу:

встановлювати галузеву, загальну виробничу або індивідуальну величину затрат корисної чи необхідної праці у кількісному і якісному виразі;

передбачити результат виробництва, який можна досягти зусиллями виконавця чи підприємства у цілому; дати оцінку ефективності затрат праці, що є підставою для винагороди учасників виробництва.

Широкі взаємозв'язки і взаємна зумовленість функцій норм праці та інших економічних категорій визначають її велике практичне значення, що спричиняється такими моментами:

по-перше, норма праці повинна постійно мати вирішальний вплив і бути основним показником ступеня зрілості виробничих відносин, що є головною соціально-економічною умовою її функціонування;

по-друге, функціонування норми праці повинно забезпечити повну відповідність між сукупною мірою необхідних затрат праці й сукупним кінцевим продуктом, що отримано у результаті виробництва за певний період робочого часу;

по-третє, збільшення ролі норми праці у механізмі трудових і розподільчих відносин зумовлює постійну необхідність обґрунтування, розробки, функціонування і регулювання системи норм і нормативів, як науково обґрунтованої бази забезпечення оптимальних пропорцій необхідного робочого часу у суспільному виробництві.

Норма праці у ринкових умовах стає фундаментом застосування нормативних методів управління, основою зростання ефективності й результативності виробництва, основним економічним інструментом, що дає змогу здійснити оптимальне його регулювання.

Норма праці, як економічний інструмент, регулює використання фонду робочого часу на виробництві.

Технічно обґрунтовані норми й нормативи передбачають повніше використання можливостей ефективного виконання робіт, є основою наукової системи управління виробництвом, зростання продуктивності праці, фонду заробітної плати, розрахунків кількості робітників і службовців, оцінки результатів, оплати та матеріального стимулювання праці.

Норми праці виступають важливим сполучним елементом між продуктивністю праці та її оплатою, виконують важливу соціально-економічну функцію, стимулюють зростання кваліфікації, культурно-технічного і загальноосвітнього рівня працівників.

Норми і нормативи суттєво впливають на рівень інтенсивності праці через організаційні, технічні та економічні чинники. Соціальні, фізіологічні й психологічні умови виробництва, побутові умови працівників обумовлюють кількісний баланс енерговитрат і енергонакопичення залежно від характеру функціонування робочої сили.

Норма праці має відповідати трьом основним вимогам: бути технічно, економічно, соціально обґрунтованою. Що стосується самих норм, то їх слід розглядати по окремих видах за:

- діапазоном використання: індивідуальні, групові, комплексні, галузеві,
- способом обґрунтування: технічно обґрунтовані, експериментальні, статистичні, еталонні,
- терміном дії: постійні, тимчасові, одноразові, встановлені на період освоєння виробництва,
- функціональним призначенням: нормативи чисельності, нормативи обслуговування, нормативи керування, нормативи трудомісткості, нормативи відпочинку та на задоволення особистих потреб, а також нормативи штучного, основного, допоміжного, заключного часу та часу на обслуговування виробництва.

Технічне обґрунтування норми праці полягає в тому, що вона розкриває структуру виробничого процесу, тобто ґрунтується на технології виробництва або надання послуг, оптимізує процес, враховує засоби праці та самі предмети праці, з яких виробляється продукт або надається послуга. Завдяки цій функції трудова норма дозволяє використовувати всі елементи виробничого процесу з високою віддачею. Досягається висока ефективність використання верстатного парку, всіх засобів виробництва.

Економічне обґрунтування норми праці полягає в тому, що трудова норма повинна одночасно стимулювати процес праці, розкривати її можливості та перспективи. Згідно з трудовими нормами здійснюється процес стимулювання праці, забезпечується зростання її продуктивності, закріплюється поняття відповідальності, що позитивно впливає на якість продукції та послуги.

Соціальне обґрунтування норми праці передбачає закладення в саму норму елементів відпочинку, а в конвеєрному виробництві – режимів праці та відпочинку, регулювання для окремих професій тривалості робочого дня, робочого тижня. Безумовно, соціальне обґрунтування передбачає регулювання таких чинників, як заробітна плата, лікування, планових відпусток тощо.

Цветкова И.И., к.э.н., доц.

Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь, Украина

РАСПОЗНАВАНИЕ РИСКОВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕССЕ КАДРОВОГО СКРИНИНГА И FACE CONTROL.

Персонал — не только основной актив компании, но и главный источник потенциальных угроз для нее. По оценкам различных исследований около 80% ущерба только материальным активам организаций наносится их собственными сотрудниками. Поэтому обеспечение комплекса мер по предотвращению рисков и опасностей, связанных с людьми, их деятельностью, — важнейшая задача каждой организации.

Защита компании от угроз, связанных с персоналом, начинается еще на этапе кадрового отбора. Отбор персонала становится все более строгим и системным, а ключевым вопросом повышения эффективности работы кадровых служб является распознавание и измерение рисковенного потенциала кандидатов на вакантные места. С точки зрения обеспечения кадровой безопасности важными задачами в процессе оценки кандидатов на вакантные места являются: получение полных данных о кандидате; установление компрометирующих обстоятельств в предшествующей жизни кандидата; определение достоверности представленных кандидатом сведений; выявление склонности кандидата к мошенничеству; выявление связей, способных навредить организации; выявление фактов биографии, способных навредить организации; выявление профессиональной пригодности кандидата; получение информации об особенностях кандидата.

Распознать рисковенный потенциал можно уже на стадии кадрового скрининга (англ. "screening" от "screen" - "отбирать", "сортировать", "просеивать"). Кадровый скрининг - подбор персонала, заключающийся в «просеивании» по формальным признакам резюме из общего потока. Возможные формальные признаки: должность, возраст, пол, опыт работы и др. Сама по себе скрининговая проверка уже является сдерживающим фактором при совершении разнообразных антисоциальных поступков.

Многие специалисты рекомендуют HR - менеджерам проводить предварительную оценку кандидата по внешнему виду и поведенческим признакам — face control. Другие, напротив, тенденцию оценивать кандидатов по первому впечатлению определяют как одну из грубейших ошибок, способных снизить эффективность данного метода отбора. Исследования, проведенные автором по данной проблеме, показали, что полагаться на первое впечатление можно только в том случае, когда собеседование проводит высокопрофессиональный специалист, имеющий большой опыт работы и навыки визуальной психодиагностики. В противном случае оценка кандидатов по первому впечатлению принесет больше вреда, чем пользы. Однако на практике контроль внешнего вида и поведенческих проявлений проводится в большинстве компаний и признается одной из основных отборочных процедур.

Для того, чтобы повысить эффективность процедуры face control интервьюеру необходимо четко представлять, какие характеристики кандидата он должен оценить, а не оперировать понятиями «понравился — не понравился». В процессе первой личной встречи проводятся: экспресс-оценка внешнего вида кандидата (неаккуратность, несоответствие внешнего вида ситуации интервью и т.п.); оценка готовности к общению

(первые слова, сказанные при входе в офис, манера общения с присутствующими в ожидании интервью, наличие признаков излишнего волнения); выявление внешних признаков (особенности внешнего вида, поведения, речи, походки), свидетельствующих о наличии различного рода зависимостей и отклонений (злоупотребление алкоголем, наркотическая зависимость, психическая неустойчивость и т. п.).

В результате проведенного диалога специалист по кадровой работе должен:

- 1) четко определить цели дальнейшего подбора кандидата;
- 2) составить «портрет» претендента на работу;
- 3) с учетом полученной информации определить пути, средства, способы, методы проверки кандидата и возможности их комбинации.

Несущие ответственность за эффективный отбор HR –менеджеры должны четко понимать, что ошибки в кадровом отборе чреваты угрозой безопасности компании из-за приема на работу тех, кто, обладая не раскрытым потенциалом рискогенности, умышленно или неумышленно способен нанести вред компании в той или иной области.

Чаплигіна Ю. С., асп.

Харківський національний економічний університет, м. Харків, Україна

ЗАГРОЗИ КАДРОВІЙ БЕЗПЕЦІ ПІДПРИЄМСТВА

Дослідження міжнародної аудиторської компанії PricewaterhouseCoopers в 2009 році показало, що 45% всіх вітчизняних підприємств, які брали участь в опитуванні, хоча б раз стикалися з економічними зловживаннями (виявляли їх в процесі своєї діяльності або ставали жертвами). Згідно огляду економічних злочинів у цілому в світі в більшості випадків економічні злочини скоюються співробітниками підприємств. В середньому, ці злочини коштують від 6 до 9% прибутку [1]. Крім економічного збитку існують і нематеріальні втрати, що обумовлюють зниження морального духу підприємства, псування репутації, порушення ділових відносин із партнерами. Таким чином, підприємства відчують зростання впливу загроз із боку власного персоналу, які пов'язані зі збільшенням ризиків в управлінні персоналом. Одним з актуальних напрямів з підвищення ефективності управління персоналом є забезпечення кадрової безпеки.

Кадрова безпека підприємства як самостійний об'єкт управління розглядається відносно недавно. Окремі аспекти багатогранної проблеми кадрової безпеки є предметом наукових досліджень таких вчених як О. Ареф'єва [2], Є. Жаріков [3], М. Лисенко [4], І. Чумарін [5], Н. Швець [6]. Однак залишається багато відкритих питань, пов'язаних із загрозами кадровій безпеці на підприємстві, а тому потребують подальшого наукового дослідження.

Метою дослідження є обґрунтування впливу загроз на кадрову безпеку підприємства.

Об'єктом дослідження є процеси управління персоналом на підприємстві. Предмет дослідження – кадрова безпека в системі управління персоналом підприємства.

У результаті дослідження автором встановлено, що кадрова безпека – це кількісно-якісна характеристика стану захищеності інтересів підприємства від внутрішніх та зовнішніх загроз і ризиків, пов'язаних з персоналом та використання його людського, інтелектуального і соціального капіталу.

Під загрозою кадровій безпеці підприємства слід розуміти потенційну чи реальну подію, процес чи явище, яке здатне порушити його стійкість та розвиток і призвести до припинення діяльності підприємства.

Загрозам кадровій безпеці підприємства характерні чотири ознаки: суб'єкт загрози – персонал підприємства; свідомий і корисливий характер; спрямованість дій на нанесення збитку суб'єкту підприємства; протиправний характер.

Дослідниками виокремлено такі класифікаційні ознаки загроз кадровій безпеці підприємства:

- в залежності від джерела виникнення – об'єктивні, суб'єктивні;
- за часом виникнення – нерегулярні, постійні;
- за можливими наслідками – прості, альтернативні;
- за можливістю прогнозування – прогнозовані, непрогнозовані;
- за часом реагування – попереджувані, поточні, запізнені;
- за можливістю локалізації наслідків – керовані, некеровані;
- за ознакою становища працівника на підприємстві щодо власної ролі й можливостей – під час прийняття працівника на роботу, під час роботи персоналу підприємства, під час звільнення.

Найбільш доречним є виділення загроз кадровій безпеці залежно від сфери їх виникнення. За цією ознакою розрізняють внутрішні й зовнішні загрози (рис. 1).

До зовнішніх належать ризики, безпосередньо не пов'язані з діяльністю підприємства. На їх рівень впливає безліч факторів: політичні, економічні, соціальні, страхові, макроекономічні, природні. До внутрішніх загроз відносяться дії або бездіяльність (у тому числі навмисні і ненавмисні) працівників підприємства, що суперечать інтересам його діяльності.

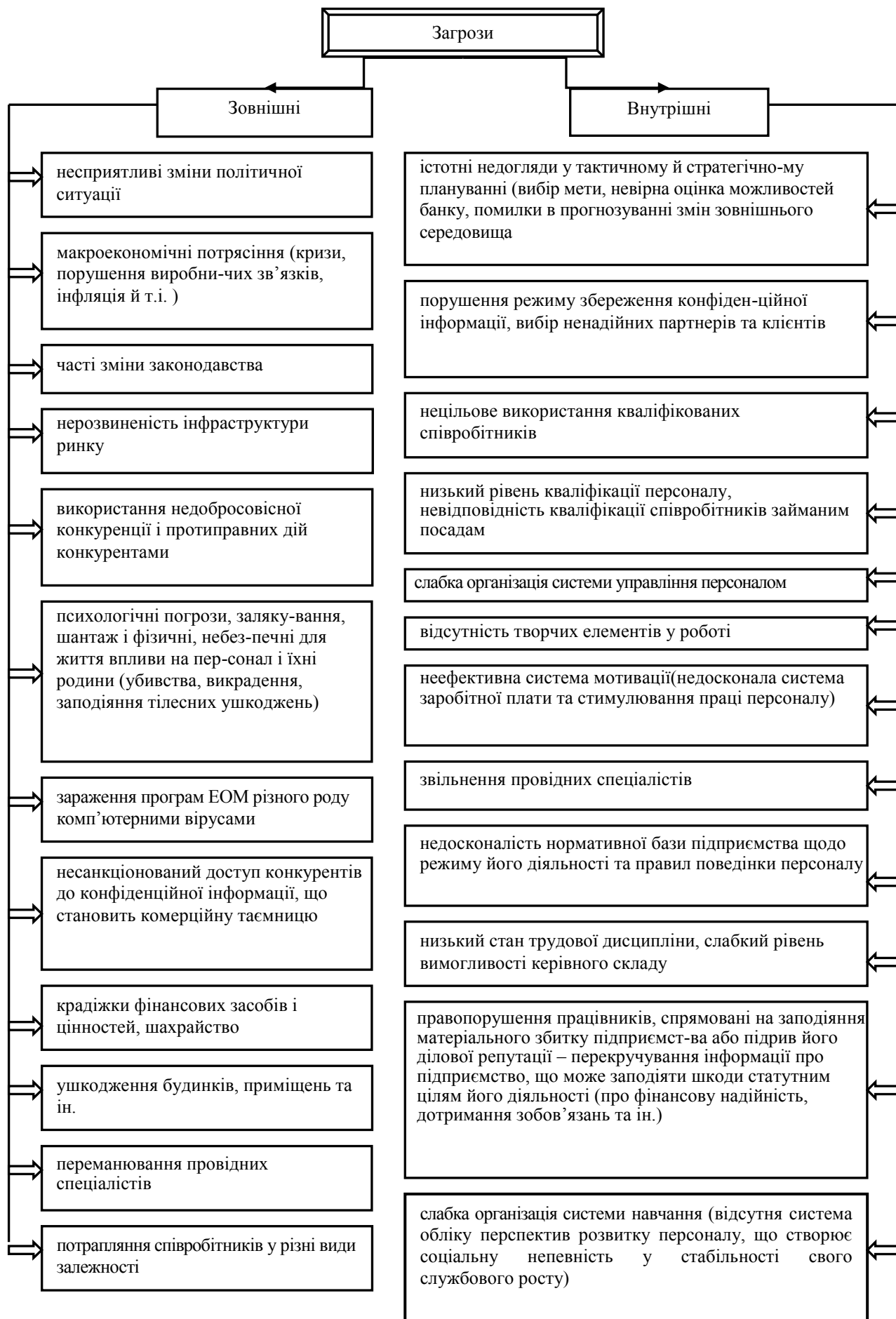


Рис. 1. Класифікація загроз залежно від сфери їх виникнення [7, 8]

Таким чином, обґрунтування загроз кадровій безпеці підприємства вказує на необхідність визначення (прогнозування) найбільш важливих (небезпечних) з них і розробки заходів, спрямованих на недопущення загроз, пом'якшенні їх шкідливого впливу, проведення постійного моніторингу, спрямованого на забезпечення кадрової безпеки. Реалізація методів запобігання загрозам кадровій безпеці забезпечить високу ефективність системи управління персоналу та сприятиме довгостроковому розвитку українських підприємств.

Література

1. Інтернет-ресурс: <http://economics.unian.net>
2. Ареф'єва О. В. Кадрова складова в системі економічної машинобудівних підприємств / О. В. Ареф'єва, О. Ю. Литовченко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 11. – С. 95-100
3. Жариков Е. С. Риски в кадровій роботі / Е. С. Жариков. – М., 2005. – С. 92-94
4. Лисенко М. С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств / М. С. Лисенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 7. – С. 137-140
5. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании? // Кадры предприятия. – 2003. – №2
6. Швець І. Б. Економічна безпека в управлінні персоналом / І. Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ – 2009. – Вип. 36-1. – С. 179-184
7. Зубок М. І. Безпека банківської діяльності: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002 р. – 190 с.
8. Кадровая безопасность на Infosecurity [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.itsecurity.ru>

Чернушкіна О. О., к.е.н.
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СУЧАСНОГО ЕНЕРГЕТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Успіх діяльності будь-якого підприємства на сучасному етапі розвитку ринкових відносин значною мірою залежить від ступеня ефективності використання персоналу, результати роботи якого і зумовлюють результативність господарювання організації в цілому через задоволення потреб суспільства. Управління персоналом підприємства є однією із найскладніших сфер менеджменту сучасного підприємства.

Дослідженню проблем управління персоналом присвячені праці відомих вітчизняних та зарубіжних науковців, таких як: Васильченко В.С., Веснін В.Р., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Данюк В.М., Дмитренко Г.А., Дятлов В.А., Завіновська Г.Т., Іванцевич М.Б., Кібанов А.Я., Колот А.М., Кочеткова А.І., Крамаренко В.І., Красношопка В.В., Крушельницька О.В., Лобанов А.А., Лукашевич В.М., Маслов Е. В., Мелік'ян Г.Г., Одегов Ю.Г., Осовська Г.В., Петюх В.М., Пушкар Р.М., Савченко В.А., Тарнавська Н.П., Травін В.В., Шегда А.В. та ін. Проте, не вирішеними залишаються питання сучасних особливостей управління персоналом, зокрема, підприємств атомної енергетики, а саме: дослідження повної відповідальності роботодавця за створення безпечних та належних умов праці, комплексного розв'язання завдань з охорони праці, соціального захисту працівників тощо.

Основними завданнями енергогенеруючих підприємств має бути захист персоналу від неприпустимого радіаційного впливу. В основу технічної політики має бути покладений принцип постійного підвищення безпеки, враховуючи вітчизняний та зарубіжний досвід, рекомендації спеціальних міжнародних організацій, результати науково-технічних досліджень і розробок.

Державна політика України в галузі охорони праці спрямована на створення безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням. Міжнародний досвід засвідчує, що організація праці, яка ігнорує вимоги гігієни і безпеки праці, підриває економічну ефективність підприємств і не може бути основою для сталої стратегії їх розвитку. В концепції ООН про «сталі людський розвиток» безпека розглядається як одна із основних (базисних) потреб людини [1].

Основоположним законодавчим документом в Україні у галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці». Цей Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні [2].

Безпека атомних станцій є пріоритетною відповідно до інших показників роботи, невід'ємною складовою частиною виробництва і показником його ефективності. В основу будь-якої діяльності, пов'язаної з виробництвом електроенергії на атомних електростанціях, починаючи з вибору майданчика і проектування, закінчуючи експлуатацією устаткування і підготовкою персоналу, має бути покладена психологія безпеки, яка є ключовим елементом культури безпеки.

Поняття «культура безпеки» уперше сформульоване МАГАТЕ в 1986 р. в процесі аналізу причин Чорнобильської аварії. Досвід експлуатації атомних станцій показує, що причини виникнення аварій і інцидентів так чи інакше пов'язані з поведінкою людей, а саме – з їх ставленням до проблем безпеки.

Культура безпеки є набором правил та особливостей діяльності організації і поведінки персоналу, який встановлює вищим пріоритетом особисту відповідальність і увагу до проблем безпеки атомних електростанцій.

Принципів Культури безпеки в своїй діяльності дотримується найбільше енергогенеруюче підприємство західного регіону – ВП НАЕК «Енергоатом» «Рівненська атомна електростанція» [3].

Одним з основних напрямів діяльності керівництва ВП «Рівненська атомна електростанція» та структурних підрозділів є робота з персоналом. Окрім чіткого визначення в посадових інструкціях та інших документах ВП «Рівненська атомна електростанція» обов'язків і відповідальності персоналу, вимог виробничих інструкцій, норм та правил з ядерної і радіаційної безпеки, персонал станції виконує всі обов'язки «...обережно, усвідомлено і з повним знанням, спираючись на здоровий глузд і почуття відповідальності», тобто «діє

відповідно до концепції Культури безпеки».

У світовій практиці протирадіаційного захисту персоналу для зниження індивідуальних доз опромінення використовується принцип «оптимізації», також ще званий концепцією «ALARA». Кінцевою метою програми оптимізації є досягнення такого рівня культури виробництва, за якого високі показники ефективності виробництва досягалися б за мінімально можливих дозових витрат.

Контроль за зовнішнім середовищем навколо ВП «Рівненська атомна електростанція» здійснюється комплексом АСКРО (автоматизована система контролю радіаційної обстановки).

ВП «Рівненська атомна електростанція», здійснюючи на основі ліцензії Держатомрегулювання діяльність у сфері використання атомної енергії, повною мірою усвідомлює її важливість, ставлячи над усе безпеку людини і збереження навколишнього середовища, бере на себе всю повноту відповідальності за безпеку атомної електростанції на всіх етапах життєвого циклу і встановлює безумовний пріоритет забезпечення безпеки над виробничими та економічними цілями.

Невід'ємною складовою системи управління виробництвом на ВП «Рівненська атомна електростанція» стає управління безпекою енергоблоків як за нормальних умов експлуатації, так і за умов відхилень і порушень. Постійно підтримується і вдосконалюється висока якість робіт, які впливають на безпеку.

Керівництво спільно з персоналом ВП «Рівненська атомна електростанція» докладають зусиль для створення умов, що запобігають порушенням нормальної експлуатації і виникненню аварійних ситуацій шляхом поліпшення технічних характеристик систем і обладнання, впровадження нової техніки і технологій, проведення модернізації і реконструкції обладнання і систем, підготовки і навчання персоналу.

Керівництво ВП «Рівненська атомна електростанція» приділяє особливу увагу організації контролю і застосуванню ефективних захисних заходів від радіаційного впливу атомної станції на персонал, населення та довкілля.

ВП «Рівненська атомна електростанція» має й у подальшому реалізовувати принципи виправданості, неперевищення і оптимізації доз опромінювання (принцип ALARA), встановлених нормами радіаційної безпеки, як найважливішого засобу зниження опромінювання персоналу, що працює в зоні дії іонізуючого випромінювання.

Керівництво енергогенеруючих підприємств повинно гарантувати, що для забезпечення безпеки атомна станція має в достатній кількості кваліфіковані кадри, що володіють відповідним рівнем освіти і підготовки. Діяльність керівництва таких підприємств повинна бути спрямована на створення атмосфери прихильності персоналу цілям безпеки, його особистій відповідальності та формуванню в нього основних принципів культури безпеки. Керівництво атомних електростанцій повинно бути прихильним ідеї відкритості у всіх видах своєї діяльності, що впливають на безпеку, і готовим до співпраці в галузі підвищення безпеки з громадськими, державними та міжнародними організаціями.

Література

1. Вільсон О. Г. Охорона праці : навчально-методичний посібник / О. Г. Вільсон, Р. М. Тригуб. – Київ, Харків, 2002. – 236 с.
2. Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2694-12>.
3. Офіційний сайт ВП НАЕК «Енергоатом» «Рівненська атомна електростанція». – Режим доступу : <http://www.rnpp.rv.ua/>.

Iryna Kyzyma, Doctorate student
Bremen International Graduate School of Social Sciences Germany

POVERTY AMONG WORKING POPULATION: COMPARATIVE ANALYSIS OF UKRAINE AND EU-27 COUNTRIES

У статті проаналізовано стан бідності серед працюючого населення України та здійснено його порівняльний аналіз з країнами ЄС (окремо з країнами «старої» (ЄС-15) та «нової» (ЄС-12) Європи). Крім того, на основі даних соціологічного опитування громадян, проведеного на території Європи (EVS), проаналізовано чинники, які визначають вірогідність для зайнятого населення опинитися за межею бідності в Україні та в інших країнах Європи, та проведено їх зіставлення.

The problem of poverty has been raising more and more concerns among Ukrainian researchers and policy-makers over recent several years. On the one hand, the world economic crisis of 2008 did not pass by Ukraine. Quite the contrary, it negatively reflected on all sectors of economy leading to the production downturn, boost of inflation, expansion of unemployment, decrease in real incomes of citizens and, as a consequence, increase in poverty rates. On the other hand, as a member of United Nations Organization, Ukraine is challenged to achieve substantial decline in poverty rates among general population by 2015 [4, p. 4-5].

Under such circumstances, the necessity to define and elaborate effective policy measures directed at poverty reduction becomes a question of vital importance for Ukrainian government. Until now, the main focus of socio-economic policies with this regard¹⁰ has been made on the equalization of labor supply and demand on the labor market, decline in unemployment and increase in the number and generosity of social benefits (above all, pensions and family related social security payments). At the same time, the analysis of poverty profiles demonstrates that income poverty in Ukraine has a very specific feature that distinguishes it from other European countries: it is widely spread not only among vulnerable

¹⁰ For details see 'Боротьба з бідністю – головний пріоритет політики держави' // Соціальна тема. – Жовтень 2010. – с. 1-4.

groups of population (for example, retired and unemployed people, families with more than 2 children etc.) but also among people engaged in gainful employment [1, 2, 3, 4]. Such evidence speaks for the necessity to develop and implement another group of policies in Ukraine aiming, above all, to improve the living standard of employed population.

The phenomenon of poverty among working population in Ukraine has been widely studied by Ukrainian and foreign scholars. Nevertheless, the majority of studies available in the field turn to the analysis of poverty with the application of descriptive statistic techniques¹¹ while the literature based on multivariate econometric analysis is very scarce¹². The former approach is seen as a very limited since it does not permit to unravel simultaneous impact of a set of individual/household characteristics on the probability to fall into poverty. In addition to it, relatively little has been done to compare determinants of working poverty in Ukraine and other well-developed countries that would help to identify where exactly Ukrainian problems are hidden and develop more appropriate policy measures.

Taking into account the ascertained limitations in the existing literature, this paper aims to provide a comparative analysis of relative income poverty among working population and its determinants in Ukraine and EU countries with the division between old and new member states. More specifically, it purports to answer the following research questions:

1) Are there any differences between working poverty rates observed in Ukraine and the old/new EU member states? If yes, how big are these differences?

2) In what way demographic and labor market characteristics of individuals/households influence their probability to fall into poverty in Ukraine? Do the effects of these characteristics differ compared to other countries?

The analysis is performed with the application of binary logistic modeling based on the data from the European Values Study (EVS) for the year 2008. EVS is a large-scale, cross-national, and longitudinal survey research program. Repeated every 9 years in a set of EU countries, the survey provides insights into the attitudes, values and opinions of citizens all over Europe as well as information about their demographic and labor market characteristics [6, p. 4].

Relative definition of income poverty is used for the analysis in the paper. More specifically, poverty status of individuals is constructed from the reported average monthly household income adjusted for PPP in Euros and size of the household¹³ (OECD equivalence scale has been applied here). The poverty threshold is defined in line with the EU definition of relative poverty¹⁴, according to which an individual is considered to be poor if his/her annual (monthly) household equivalized income is less than 60% of the country-specific value.

The research results show that poverty among working population in Ukraine is much higher than in EU countries. Thus, in the old and new member states the percentages of employed people living in poverty constitute respectively 11.3 and 11.1 while in Ukraine this indicator is equal to 14.3. Substantial differences are also observed in the effects of demographic and labor market characteristics of individuals on their probability to fall into poverty in Ukraine compared to other countries. Hence, the probability to be found into poverty is much higher for men than for women in both old and new member states while in Ukraine no difference between gender groups has been found. Similarly, part-time and self-employed people have higher probabilities to fall into poverty in old and new EU member states compared to people engaged in full employment while in Ukraine such a relationship is found only for those working on the part-time basis. At the same-time, the situation of self-employed people does not differ significantly from employed individuals in Ukraine. Regarding educational level, quite striking is the fact that in Ukraine people who have finished technical schools bear the same risk to fall into poverty as people without any specialized education at all, that is not the case in the EU countries. Such evidence might partly explain the relatively high demand for higher education in Ukraine since it is usually associated with lower probability to experience financial constraints in the future. It is also worth mentioning as a positive trend that in both EU member states and Ukraine people occupying positions that require higher level of skills on average have lower probability to be found into poverty as compared to those performing basic tasks.

Summarizing everything mentioned above, one might conclude that income poverty among employed people is much higher in Ukraine compared to the EU countries. Thus, policy measures directed at poverty elimination should be developed above all in the direction of the increase in incomes of people with higher levels of education as well as those working at the positions requiring sophisticated professional knowledge and skills.

Literature

1. Афанасьєва Л., Пересунько М., Приходько В., Філоненко К. Бідність в Україні: Міжнародний та регіональний вимір. Матеріали до засідання «круглого столу» на тему: «Реалії та перспективи подолання бідності в Україні». – К., 2010. – 35 с.
2. Боротьба з бідністю – головний пріоритет політики держави: результати засідання круглого столу в Міністерстві праці та соціальної політики України // Соціальна тема. – 2010. – с. 1-4.
3. Демографічні чинники бідності (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2009. – 184 с.
4. Україна в 2015 році. Цілі розвитку тисячоліття. – К.: Представництво ООН в Україні, 2008 – 16 с.
5. Brück T., Danzer A., Muravyev A. and Weisshaar N. Determinants of poverty during transition: household survey evidence from Ukraine. PRUS Working Paper No 40. December 2007.
6. European Values Study (EVS) 2008 Method Report. Country Report – Ukraine // GESIS Technical Report 2010/17. Cologne, 2010.
7. Eurostat. (2003). *The Laeken indicators: Detailed calculation methodology* (DOC E2/IPSE/2003).
8. Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD countries. Paris, 2008.

¹¹ See, for example, references 1, 2, and 4 at the end of the article.

¹² References 3 and 5 at the end of the article may be considered as examples of such studies.

¹³ The adjustment for the household size has been performed with the application of OECD equivalence scale according to which household income should be divided by the square root of household size (for details see reference number 8 at the end of the article).

¹⁴ See reference number 7 for details.

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У КОНТЕКСТІ ЗАВДАНЬ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

Андріяко Ю. В., к.е.н., доц., Россоха М. Ю., викл.
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

КОРПОРАТИВНІ ВІДНОСИНИ ТА ЇХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА

Сучасні політичні й економічні перетворення, запровадження нових форм господарювання в економіці України призвели до широкого застосування корпоративних форм організації бізнесу і, відповідно, до широкого використання категорій корпоративності. Як правило, ці категорії ґрунтуються на таких поняттях як корпорація, корпоративні відносини і використовуються у достатньо широкому тлумаченні різних процесів і явищ. На нашу думку, проблема з'ясування сутності корпоративних відносин лежить у площині дослідженні змісту поняття корпорація.

У цьому питанні погляди дослідників не мають однастайності. Окремі науковці-економісти під корпорацією розуміють, як правило, акціонерні товариства [1]. Правники, у свою чергу, також не мають у цьому питанні спільної точки зору. О. Кибенко вважає, що термін „корпорація” походить від латинського *congratio*, що означає союз, товариство, об'єднання [2], П. Степанов стверджує, що цей термін походить від латинського *"congrus habere"* і означає правовий статус юридичної особи [3], Я. Абрамов вважає, що корпорація не обов'язково є юридичною особою, проте однозначно є колективом (лат. *congrualis* – тілесний, речовий) [4].

На наш погляд, в залежності від рівня соціально-економічного утворення і його практичного спрямування, доцільно відрізнити три основні напрями застосування поняття „корпорація”. Перше, у широкому його розумінні, як соціальної системи – для характеристики групи осіб, які об'єднані спільною метою. Друге – як соціально-економічне утворення – для характеристики об'єднання окремих осіб із спільною метою здійснення економічної (господарської) діяльності. Третє – для характеристики об'єднання окремих осіб із спільною метою здійснення економічної (господарської) діяльності та які обрали (утворили) певну організаційно-правову форму для її ведення.

Об'єднання окремих осіб в організацію для розв'язання певних економічних проблем і завдань призводить до утворення якісно нового суспільного явища, яке має специфічну систему відносин – корпоративних.

Дослідження сучасних економістів свідчать, що становлення корпоративних відносин у різні історичні часи являли собою саме організацію, об'єднання зусиль по спільній діяльності для досягнення загальної мети. На всіх стадіях розвитку людства, процеси об'єднання людей в різні соціальні групи займали пріоритетне місце. Як зазначає Я. Гританс, люди, об'єднанні спільністю цілей, інтересів й інших факторів, протягом всієї історії розвитку людства вступали між собою в корпоративні відносини (корпоративний від лат. *"congrere"* – зв'язувати, поєднувати) [5].

Отже, розвиток суспільних виробничих відносин свідчить про виникнення об'єднань для спільної діяльності, до яких можна застосувати поняття „організація”. Воно походить від латинського *„organize”* – робити спільно, впорядковувати, улаштовувати [6]. Організація являє собою, перш за все, сукупність людей, які об'єднанні намаганням досягнути спільну ціль. Наявність людини в організації робить її соціальною, а прагнення досягнути економічних цілей – економічною.

Основу економічної системи, в тому числі й корпорації, становлять відносини власності. Навколо цих відносин завжди формувались і розвивались всі інші суспільні відносини. Привласнення матеріальних та духовних благ у різних економічних системах складає суть економічних відносин, що виражаються поняттям "власність". Власність – це відношення між людьми з приводу речей. Певною мірою це визначення відбиває саме економічний, а не правовий, соціальний чи якийсь інший аспект власності.

Поняття "власність" достатньо складна категорія. Найчастіше його ототожнюють з привласненням. Відносини привласнення в багатьох концепціях власності вважаються базовими. Привласнення вказує, кому належать блага (об'єкти власності), як вони розподіляються і з якою метою використовуються. Об'єктами власності є речі, які присвоюються, тобто всі елементи суспільного багатства, результати та фактори виробництва. Суб'єктами власності можуть бути окремі особи (громадяни), колективи, організації, фірми, асоціації, держава.

Політична економія визначає власність як економічну категорію, яка відображає відносини між людьми з приводу привласнення та використання засобів виробництва та його результатів. З точки зору економістів, права власності – це права контролювати використання обмежених ресурсів і розподіляти затрати та вигоди, що при цьому виникають [7].

Отже, корпоративні відносини можуть допускати об'єднання діяльності суб'єктів у сфері власності, або ґрунтуватися на утворенні єдиного для всіх учасників відносин майнового об'єкта і, нарешті, допускати і об'єднання майна, і об'єднання діяльності. Це є основою обрання організаційної форми корпоративних відносин. Разом з тим, засновуючи певний союз, або утворюючи певну організацію, учасники корпоративних відносин вступають у відносини власності, але при цьому з'являються певні обмеження, відбувається перерозподіл між ними економічних можливостей тощо.

Ступінь економічних можливостей власників по відношенню до складеного капіталу і, відповідно,

привласнення, визначається в залежності від майнового вкладу учасника, але може бути перерозподілена за згодою учасників.

Вступаючи у корпоративні відносини в межах конкретної організаційно-правової форми, суб'єкт приймає відповідні обмеження, погоджується з відповідним перерозподілом економічної влади на майнові об'єкти, або залежність економічної влади від влади інших учасників.

Ця особливість корпоративних відносин може слугувати основою для виокремлення їх від інших соціально-економічних відносин, отже при виникненні корпоративних відносин відбувається перерозподіл влади на певне майно – воно стає підвладним усім учасникам відносин. Тому в корпоративних відносинах можливості володіння, користування, розпорядження змінюються і мають бути впорядковані виходячи з підвладності усім учасникам відносин.

З огляду на зазначене, по-перше, корпорація або корпоративна форма організації і ведення бізнесу має бути визначена як соціально-економічне утворення, яке складається з певних осіб (фізичних і юридичних), які об'єдналися для досягнення спільної мети у підприємництві (бізнесі) і власне суб'єктивне право на підприємництво реалізували через певну організаційно-правову форму. При цьому об'єднання може бути шляхом об'єднання капіталів, діяльності або об'єднання і капіталів, і діяльності.

По-друге, корпоративні відносини створюють особливу систему відносин власності, яка обмежується учасниками цих відносин. Кожна організаційна форма корпоративних відносин характеризується ступенем узагальнення майна учасників, але таке узагальнення утворює певну систему обмежень. При цьому має бути визначена ступінь об'єднання учасників відносин – як майна, так і діяльності. Нарешті, економічну базу корпоративних відносин становлять відносини власності, які свідомо впорядковані учасниками цих відносин через систему певних обмежень щодо права власності осіб, які утворили корпорацію.

Література

1. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління: Навч. посібн. / В. А. Євтушевський. – К.: Знання – Прес, 2002. – 317 с.
2. Кибенко Е. Р. Корпоративное право Украины. Учебное пособие. / Е. Р. Кибенко. – Х: фірма «Еспада», 2001. – 288 с.
3. Степанов П. В. Корпорации в российском гражданском праве. / П. В. Степанов // «Законность». – 1999. – № 4.
4. Абрамов Я. Принципи корпоративного управління у світі. Чи слід їх запроваджувати в Україні. / Я. Абрамов // Юридичний журнал. – 2004. – № 5.
5. Гританс Я. М. Корпоративные отношения: Правовое регулирование организационных форм. / Гританс Я. М. – М.: Волтерс Кливвер, 2005.
6. Мильнер Б. З. Теория организаций. / Б. З. Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 1999.
7. Крупка М. І. Основи економічної теорії: Підручник. / М. І. Крупка, П. І. Островерх, С. К. Реверчук – К.: Атіка, 2001. – 344 с.

Балика О.Г., асп.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, м. Київ, Україна

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ІДЕОЛОГІЧНА ОСНОВА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Початок ХХІ ст. в управлінні українськими підприємствами ознаменувався навіяними західними країнами пошуками у світі формування та управління корпоративною культурою. У повсякденний лексикон власників та працівників більшості компаній увійшли та міцно укорінилися такі нові терміни, як місія, гасло, внутрішній PR, норми поведінки, етики, цінності, імідж роботодавця тощо, в організаційній структурі з'явилися посади та навіть цілі підрозділи, на які поклали функції створення та розвитку корпоративної культури. Тим не менше, поверховість спеціальних знань у сфері корпоративної культури та розбіжності у розумінні її сутності, призводять до невиконання корпоративною культурою своєї основної мети – підвищення ефективності праці і прибутку підприємств.

Термін «корпоративна культура» часто асоціюється з культурою соціуму, але на рівні окремої організації, тобто представляється субкультурою групи осіб, пов'язаних спільним місцем роботи.

Культура (лат. cultura — догляд, освіта, розвиток) — структурний елемент соціальних відносин, сукупність наукового знання, практичних навичок, побутової й теоретичної свідомості, високої духовності, необхідних для розвитку суспільства і людини, формування особистості [1; с.101]. Іншими словами, культура – це сукупне духовне та наукове надбання народу. У цьому розумінні корпоративна культура обов'язково формується у процесі виробничої діяльності на кожному підприємстві, стихійно або цілеспрямовано. Активне і грамотно спроектоване впровадження корпоративної культури відповідальною особою, як правило, сприяє підвищенню згуртованості персоналу, розвитку комунікацій та поліпшенню соціально-психологічного клімату у колективі. Проте для того, щоб пробудити у працівників потужні внутрішні мотиви для повної самовіддачі на користь підприємства, потрібна ідеологія.

Ідеологія (від грец. *idéa* — прообраз, ідея; і *lógos* — слово, вчення) — система концептуально оформлених поглядів та ідей, в якій усвідомлюються та оцінюються ставлення людей до дійсності та один до одного, а також або санкціонує існуючі в суспільстві форми панування і влади (консервативні ідеології), або обґрунтовує їх перетворення (радикальні, революційні ідеології) [2]. Тільки корпоративна ідеологія, здатна захопити та залучити персонал до активної діяльності на користь власників, топ-менеджменту та працівників компанії.

В умовах наявності достатньої кількості робочих місць, а тим більше компаній-роботодавців на одному ринку, розробка ідеології компанії є запорукою лояльності її працівників. Система мотивації, яка найчастіше є єдиним інструментом заохочення працівників, створює лише зовнішні стимули до роботи, які завжди є вторинними по відношенню до внутрішніх. Різниця між ними найочевидніше проявляється в період економічного спаду підприємства, коли компанія не в змозі забезпечити співробітникам гідну винагороду, і вони або починають

працювати відповідно до заробітної плати, або приймають пропозиції вигідніших умов праці від інших компаній.

Створення та запровадження ідеологічної основи корпоративної культури на підприємстві здійснюється шляхом прийняття наступних заходів:

1. Створення певного центрального керівництва з певними правами на прийняття змін, яке буде спроможне діяти енергійно і цілеспрямовано.
2. Визначення та чітке формулювання цілей, розбіжностей між старою системою переконань та новою, опис запланованих змін.
3. Вчасне навчання людей, які задіяні для роботи над проектом змін культури.
4. Пропаганда позитивного ефекту змін, переконання у їх відповідності інтересам працівників.
5. Забезпечення наявності в проекті таких аспектів, котрі зацікавили б весь колектив організації.
6. Інформування колективу щодо реалізації проекту змін.
7. Забезпечення наявності консультаційної та інформаційної мережі з чітко розмежованими повноваженнями вирішення конфліктних ситуацій.
8. Постійний контроль за „вузькими місцями” в проекті змін та оперативне реагування на будь-які ускладнення.
9. Постійна корекція ходу реалізації проекту змін (планування, інформація, навчання).
10. Коригування тимчасового графіка, так як проекти, розраховані на певний проміжок часу, часто стають застарілими.

11. Постійний контроль за отриманими результатами, систематична оцінка ходу реалізації змін в культурі організації.

Впровадження змін корпоративної культури з її новою ідеологією має відбуватись на всіх рівнях. Згідно моделі Шейна, в структурі організаційної культури виділяються три рівні:

1. Артефакти та етикет (поверхневий рівень). Охоплює конкретні видимі елементи культури, такі як мова, форма привітання, одяг, корпоративна газета тощо.
2. Задекларовані та латентні норми і цінності, а також зразки поведінки та методи прийняття рішень (більш глибокий рівень).
3. Мораль, переконання, цінності (ядро). Саме на третьому рівні представлена ідеологія, яка накладає свою проекцію на два попередніх.

Ефект від правильно реалізованого проекту впровадження корпоративної культури можна оцінити за трьома групами показників:

1. Фінансові показники:
 - зростання прибутку.
2. Виробничі показники:
 - підвищення продуктивності;
 - інновації у створенні продуктів і послуг;
 - адекватна адаптація до навколишнього середовища.
3. Психологічні показники:
 - лояльність персоналу;
 - високий ступінь задоволеності роботою;
 - висока самооцінка персоналу;
 - відсутність напруженості між керівниками різних рівнів ієрархії;
 - відсутність симптомів стресу у працівників;
 - зростання іміджу компанії.

Отже, корпоративна культура може являти собою сукупність заходів, атрибутів та правил поведінки, на створення яких витрачається певна кількість грошей та часу, але які не дають очікуваного економічного ефекту в силу неспроможності підняти „бойовий” дух в колективі. Натомість, використання в управлінні культурою основної ідеї разом із сприятливими для її укорінення в свідомості працівників умовами та атрибутами, здатне спонукати людей „працювати за ідею”, сприймати інтереси компанії як свої особисті, відчувати свою відповідальність за стан справ у компанії та залишатися вірними їй незалежно від зовнішніх обставин.

Література

1. Городяненко В.Г. Соціологія. - К. - "Академія", 2008. – 251 с.
2. Семигин Г. Ю. Идеология // Новая философская энциклопедия. — М.: Мысль, 2000. — Т. 2.

Вербіцька Т.В., асист.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ВНУТРІШНЯ СФЕРА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ, ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Соціальна спрямованість бізнесу стала надзвичайно популярною у розвинутому суспільстві. Питання корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) піднімаються та широко розглядаються міжнародними організаціями, бізнес-асоціаціями тощо. Проблематика КСВ стала частиною бізнес-стратегій та операційної діяльності багатьох впливових компаній світу завдяки перевагам, які при цьому одержує підприємство (покращення іміджу та репутації компанії, якості та конкурентоспроможності продукції, зростання обсягів реалізації, підвищення

лояльності клієнтів та інвесторів, покращення економічних та фінансових показників діяльності організації тощо).

В Україні питання соціальної відповідальності бізнесу стає все більше актуальним. Це пов'язано в першу чергу з інтеграцією у глобальні процеси, що є частиною світових економічного та інформаційного просторів.

Дослідженнями аспектів корпоративної соціальної відповідальності бізнесу займаються переважно західні науковці, такі як Г. Боуен, Д. Вуд, К. Девіс, П. Друкер, А. Керолл та інші. Але останнім часом вітчизняними науковцями робиться спроба адаптації та подальшого розвитку зарубіжних доробків на терені національної економіки, зокрема В. Воробей, З. Живко, Л. Корчевною, М. Стародубською, О. Лазаренко тощо.

Актуальність дослідження даної проблематики у вітчизняному середовищі також посилюється тією обставиною, що як українське підприємництво, так і його оточення не пройшло у своєму розвитку необхідних етапів еволюційного сходження, які у західному світі привели до усвідомлення важливості та необхідності формування стратегії корпоративної соціальної відповідальності. З цієї причини до сьогодні не розроблений теоретичний та прикладний аспект даного явища. Крім цього, вітчизняні підприємства недостатньо усвідомлюють важливість та пріоритетність соціальних програм, оскільки заходи соціального спрямування не завжди несуть прямий економічний ефект, який можна з легкістю прорахувати.

За тлумаченням Живко З.Б. соціальна відповідальність бізнесу – «це відповідальність кожної компанії за результати своєї діяльності (продукти чи послуги) перед споживачами, працівниками, партнерами, завдяки активній соціальній позиції компанії, гармонічному співіснуванню з ними за взаємодії та постійного діалогу із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем, тобто системній цінності для суспільства, що потребує відповідної поваги від держави, громадськості, засобів масової інформації тощо» [1, с. 45].

Як правило, соціальна відповідальність бізнесу розглядається в рамках сталого розвитку суспільства. Термін «розвиток» вживається тільки у контексті прогресивних змін, що удосконалюють бізнес-процеси підприємства. Не слід забувати й про інші можливі напрямки розвитку підприємств - регресивні зміни, які цілком допустимі за певних обставин. У науковій літературі, під розвитком підприємства найчастіше розуміють саме удосконалення діяльності, тобто зміни по висхідній траєкторії - від нижчого до вищого, від простого до складного. На наш погляд, не можна однозначно вказати на прогресивність таких змін.

Тому, надалі доцільно використовувати поняття «розвиток» в рамках сутності сталого розвитку. Термін «сталий розвиток» є офіційним українським відповідником англійського терміну «sustainable development», дослівний переклад якого з урахуванням контексту може бути «життєздатний розвиток», а розширене його тлумачення – всебічно збалансований розвиток. За визначенням Комісії ООН зі сталого розвитку, його мета — задовольняти потреби сучасного суспільства, не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої потреби. Теорія сталого розвитку є альтернативою парадигмі економічного зростання, яка ігнорує екологічну небезпеку від розвитку за екстенсивною моделлю [2, с.4].

Спираючись на визначення Комісії ООН та науковий аналіз, Г. Дейлі логічно тлумачить термін «сталий розвиток» як означення гармонійного, збалансованого, безконфліктного прогресу всієї земної цивілізації, груп країн (регіонів, субрегіонів, організацій). Сталий розвиток — це керований процес. Основою його керованості є системний підхід та сучасні інформаційні технології, які дозволяють дуже швидко моделювати різні варіанти напрямків розвитку, з високою точністю прогнозувати їхні результати та вибрати найбільш оптимальний [3, 4].

Інтерпретуючи, можна запропонувати розглядати сталий розвиток підприємства як кероване, всебічно збалансоване вдосконалення кількісних або якісних характеристик як окремих елементів підприємства – його структурних підрозділів, окремих ресурсів (фінансових, економічних, матеріальних, людських, інформації тощо), так і всього підприємства в цілому, що забезпечується в першу чергу за рахунок цих елементів, а також зовнішніх факторів, що чинять на нього вплив.

Організація та реалізація ефективної стратегії соціальної відповідальності бізнесу вимагає чіткого розмежування на зовнішню і внутрішню сфери. Перша, в свою чергу, включає в себе відповідальність організації перед місцевими громадянами, бізнес-партнерами, засобами масової інформації, постачальниками та споживачами (групи впливу). Внутрішнє середовище соціальної відповідальності зосереджено на управлінні людськими ресурсами організації, охороні здоров'я та безпеці праці, створенні сприятливих умов праці тощо.

Орієнтація соціальної відповідальності бізнесу на зовнішню сферу підприємства говорить про стратегію маркетингового спрямування більшості вітчизняних підприємств, що дає можливість привернути до себе увагу споживачів та потенційних клієнтів. При цьому внутрішня сфера соціальної відповідальності дещо нехтується, а це створює загрозу існуванню компанії. Тому, важливими формами реалізації концепції соціальної відповідальності внутрішньої сфери має стати:

- соціальний захист працівників;
- створення адекватної соціальної політики на підприємстві;
- орієнтація працівників на кар'єрний ріст;
- створення прозорої програми мотивації працівників;
- впровадження етичних стандартів діяльності;
- створення сприятливих соціально-психологічних умов праці;
- прозора звітність підприємства;
- розробка форм соціальної звітності підприємства та її гласність тощо.

Варто акцентувати увагу на тому, що внутрішня сфера соціальної відповідальності є першочерговою і передує зовнішню, оскільки саме працівники створюють продукт, який потім буде споживатися.

Отже, стратегічним завданням у контексті створення передумов для сталого розвитку підприємства має стати побудова такої моделі соціальної відповідальності бізнесу, яка б враховувала як національний, так і

закордонний зрізи. Використання західного досвіду у цій сфері має ґрунтуватися на з'ясуванні спільних моментів у його еволюції, подолання відмінностей, що перешкоджають запровадженню прогресивних елементів та збереженню традиційної соціокультурної ідентичності. При цьому варто пам'ятати, що соціальна відповідальність бізнесу спрямована не лише на зовнішніх суб'єктів впливу, а й на працівників.

Література

1. Живко З.Б. Соціальна відповідальність учасників бізнесової діяльності: принципи, проблеми, перспективи // Проблеми науки. – 2009. - № 9. – С. 44-49.
2. Коробко Борис. Енергетика та сталий розвиток. Інформаційний посібник для українських ЗМІ. – Київ, 2006. - 40 с.
3. Буравльов С. Сталий (низькоентропійний) розвиток: український вимір// Вісник НАН України, 2010, №9. – С.12-23
4. Дейлі Герман. Поза зростанням. Економічна теорія сталого розвитку. — К.: Інтелсфера, 2002. — 297 с.

Грішнова О., д.е.н., проф.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

З кожним роком питання соціальної відповідальності бізнесу стають все *актуальнішими* для України, що пов'язано з такими групами причин: по-перше, підприємства дедалі сильніше зазнають впливу зовнішнього середовища і мають відповідно реагувати на його запити, зокрема щодо соціальної орієнтації; по-друге, мірою інтелектуалізації праці, збільшення ролі людського капіталу поступово змінюється розуміння працівниками поняття гідного робочого місця, справедливості винагороди за працю, ефективності зайнятості, зростають їх вимоги до компанії-роботодавця; по-третє, поширення принципів відкритості й прозорості діяльності компаній робить доступною для працівників і споживачів будь-яку інформацію про функціонування компанії, отож значення доброго іміджу дедалі зростає; по-четверте, зростає зацікавленість потенційних інвесторів до інформації про конкурентну спроможність компанії, турботу про довкілля, соціальну відповідальність, т.ін.

Ці ж чинники спричинили й активізацію наукових розробок питань соціальної відповідальності *бізнесу* [див., напр., 1; 2; 3; 4], однак теоретична складність поняття і виняткова практична значимість цього соціального феномену потребують подальшої уваги науковців. Окрім того, ми переконані, що немає сенсу говорити про соціальну відповідальність *лише бізнесу*. *Соціальну відповідальність несе передусім держава в особі її законодавчих і виконавчих органів. Соціальну відповідальність мають також усі люди – члени суспільства*. З огляду на зазначене, метою цієї статті є обґрунтування основних, стратегічних напрямів розвитку соціальної відповідальності (держави, бізнесу, громадян) в Україні.

Проведені раніше дослідження беззаперечно доводять, що на шляху розвитку соціальної відповідальності в Україні виникає дуже багато як загальних, так і специфічних проблем. Умови формування й розвитку системи соціальної відповідальності в Україні суттєво відрізняються від інших країн такими особливостями: 1) Україна ще й досі не пододала наслідки глибокої й гострої соціально-економічної кризи, яка вразила не лише економіку, а й усі соціальні та політичні інститути одночасно; 2) Ринкові відносини й інститути як необхідна умова широкого розвитку соціальної відповідальності ще лише формуються в нашій країні, соціальна орієнтація ринкової економіки поки що є скоріше декларацією, ніж фактом; 3) В Україні сформувалася вкрай поляризована соціальна структура, відбулося недопустиме для цивілізованих країн майнове розшарування населення, що викликає невдоволення і конфронтацію; 4) Суттєвою перешкодою на шляху цивілізованої соціальної відповідальності є поширена в Україні корупція, переважання корпоративних інтересів і настроїв, зрощення підприємництва з апаратними структурами; 5) Феноменом вітчизняної економіки є різноспрямованість особистих інтересів директорату і соціально-економічної ефективності діяльності підприємств; 6) В Україні не просто запізнюється законодавче забезпечення системи соціальної відповідальності відносин, але і склалася стійка практика ігнорування, невиконання чинних законів різними суб'єктами, починаючи з органів державної влади; 7) Держава, виступаючи одночасно з трьох позицій – власника, адміністратора і гаранта інтересів громадян – сьогодні не виявляє соціальної відповідальності, не захищає громадянина – ні підприємця, ні найманого працівника; 8) Поширеність “тіньової” економіки в Україні також не сприяє розвитку соціальної відповідальності. На “тіньових” підприємствах, як правило, не дотримуються норми трудового законодавства, зокрема про охорону праці та соціальні гарантії, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди і т. ін.; 9) Суттєвою перешкодою для становлення соціальної відповідальності стає розмивання ціннісно-нормативної системи суспільства, обумовлене масовим порушенням законів і соціальних норм. Це не сприяє поширенню практики соціально відповідальної поведінки усіх суб'єктів соціально-трудових відносин.

Зазначені особливості української дійсності актуалізують завдання розвитку соціальної відповідальності і свідчать, що партнерські відносини в нашій країні розвиваються у багато складніших умовах порівняно з іншими країнами. У зв'язку з цим потрібен наполегливий цілеспрямований пошук оптимальних моделей соціальної відповідальності стосовно наших умов, розробка ефективного механізму соціальної взаємодії. Основними напрямками розвитку соціально відповідального партнерства має стати саме подолання перерахованих вище перешкод і проблем. Таким чином, можна виділити такі основні блоки заходів, спрямованих на формування ефективної системи соціальної відповідальності в нашій країні:

Формування ідеології і культури соціальної відповідальності в широкому розумінні, що потребує доброї волі і значних тривалих зусиль від усіх сил суспільства і всіх свідомих громадян. Завдання розбудови інноваційної, інтелектуальної економіки має органічно доповнитися метою створення економіки *моральної, етичної*,

основним правилом якої була б *залежність фінансового успіху підприємця від реальної суспільної цінності створених продуктів і послуг*. Організувати цю роботу і подати реальний приклад її здійснення в державному секторі економіки покликана держава. Загалом необхідна активізація й підвищення ефективності держави (як власника, роботодавця, законодавця, арбітра, посередника, координатора, гаранта дотримання законів) у організації соціально відповідального бізнесу.

Наймогутнішим чинником розвитку соціальної відповідальності (як і її результатом) є *створення сприятливого економічного клімату*, зокрема шляхом боротьби з корупцією і послаблення податкового тиску, що призведе до оздоровлення національної економіки, її дегінізації і поступового відродження.

Окремим масштабним завданням слід вважати *оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корумпованості, забезпечення законності й правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів та держслужбовців*.

Має *оформитися роль роботодавців* та їх представницьких організацій у суспільстві загалом і в організації соціально відповідального бізнесу зокрема. Важливою є також активізація соціальної свідомості й ролі найманих працівників як учасників соціального діалогу, активізації ролі профспілок.

Державною владою і місцевим самоуправлінням мають бути сформовані такі умови, які б акцентували увагу сторін соціального діалогу (як роботодавців, так і найманих працівників) на спільних інтересах, заохочували їх до поширення практики соціальної відповідальності. Зокрема, потрібно створити механізм, який би пов'язував можливості державних і муніципальних преференцій (бюджетних кредитів, податкових пільг, державних замовлень) з рівнем соціальної відповідальності бізнесу й ефективності соціально-трудових відносин на конкретному підприємстві.

Задля забезпечення збалансування інтересів сторін соціального діалогу, ефективного розвитку соціально відповідальної поведінки необхідне послідовне поширення ідеології й технології соціальної відповідальності, впровадження у свідомість і в практику роботи всіх економічних і соціальних суб'єктів – державних, підприємницьких, профспілкових структур – ідеї справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації. Необхідна велика робота по формуванню повноправних органів – сторін соціального партнерства.

Важливим завданням є також формування, виховання у всіх громадян соціальної компетентності і нормативно-правової підготовленості у питаннях прав людини (як найманого працівника, як споживача, як громадянина), екологічної грамотності, здорового способу життя, моральності. Стосовно молодого покоління це завдання потрібно вирішувати передусім через систему освіти, і це також має стати важливим внеском держави у формування відносин соціальної відповідальності й соціального партнерства. Стосовно громадян, які вже вийшли на ринок праці, таке навчання й виховання могло б стати однією з важливих нових функцій громадських організацій, передусім профспілок, їхнім внеском у справу поширення ідеї соціальної відповідальності й партнерства. Разом з тим, це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності найманих працівників, підвищенню їх соціальної та економічної активності, відповідальності за власну долю, що також матиме не лише соціальні, а й економічні результати.

Соціальна відповідальність (держави, бізнесу, людини) як особливий вид суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально орієнтованої економіки є в той же час важливим показником економічної, соціальної й політичної зрілості суспільства. У індустріально розвинутому суспільстві з ринковою економікою об'єктивно виникає необхідність переходу до соціально-відповідальних відносин, що обумовлено цілою низкою економічних та соціальних чинників.

Таким чином, в найближчій перспективі всім сторонам соціально-трудових відносин в Україні належить зайняти свою нішу у справі регулювання національного економічного простору з метою його соціалізації: основним завданням профспілок має стати реальне покращання умов продажу трудових послуг найманими працівниками та виховання серед них громадянської відповідальності; підприємці повинні усвідомити як реальний факт залежність успішності свого бізнесу від соціального становища в країні і на підприємстві, отож – враховувати й інші, крім збагачення, цілі підприємницької діяльності й людського життя загалом; держава повинна забезпечити дотримання законів та створити механізм заохочення (передусім, економічного) сторін до вирішення проблем методами соціального партнерства.

Література

1. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні // Україна: аспекти праці. – 2010. - №7. С.3-8.
2. Калита П. Соціально спрямований бізнес, або бізнес з турботою про людей. Частина перша. У світі і Європі // Світ якості України. – 2006. - №1-2. – С.4-9; Частина друга. В Україні // Світ якості України. – 2006. - №5(17). – С.4-7.
3. Котлер Філіп, Лі Ненсі. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Пер. з англ. С. Яринич. – К.: Стандарт, 2005. – 302
4. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [А.М.Колот, О.А.Грішнова, О.О.Герасименко та ін.] За наук. ред. д-ра екон.наук, проф. А.М.Колота. - К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.

Даневич М.В., асп.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПОБУДОВИ МЕХАНІЗМУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Посилення впливу глобалізаційних процесів на економічний і соціальний розвиток країн, загострення міжнародної конкуренції неодмінно зачіпає сферу трудового життя, функціонування ринків праці, загрожуючи втратою робочих місць, соціальної захищеності для зайнятого населення.

Аналіз наукових джерел свідчить, що українські вчені, зокрема, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Грішнова, І.

Петрова, М. Семикіна [1–3] з тривогою звертають увагу на те, що всеохоплюючий вплив глобалізації несе небезпеку глибокого загострення існуючих протиріч на українському ринку праці, подальшого накопичення деструктивних явищ у використанні трудового потенціалу найманих працівників – збільшення масштабів безробіття, вимушеної неповної зайнятості найманих працівників, обсягів заборгованості з виплат заробітної плати, тіньової зайнятості, зниження рівня доходів, соціального захисту, погіршення освітньо-професійного розвитку та ін. Все це змушує замислюватися над формуванням ефективних механізмів забезпечення конкурентоспроможності працівників як чинника самозбереження національної робочої сили.

До забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці ми підходимо як до процесу, в якому діяльність, спрямована на формування конкурентних переваг працюючих у вміннях та знаннях розглядається як послідовність заходів (функцій відповідної системи управління), що реалізуються з використанням можливостей масових комунікацій когнітивного характеру та засобів прийняття ефективних рішень. Під механізмом забезпечення конкурентоспроможності працівників ми розуміємо сукупність соціально-економічних, правових та організаційних важелів, методів та елементів, взаємодія яких, підпорядковуючись стратегічним цілям формування конкурентоспроможності працівників, забезпечує вплив на формування їх конкурентних переваг та створює сприятливі умови до реалізації цих переваг на регіональному ринку праці. Для формування такого механізму визначимося зі стратегічною метою, системоутворюючими чинниками, елементами аналітичного синтезу (конкретизацією цілей, визначенням функцій), елементами структурного синтезу (складовими елементами та зв'язками між ними, способами структурної організації), критеріальними оцінками (рис. 1). При формуванні стратегічної мети слід враховувати вплив зовнішнього (для регіону) та внутрішнього середовища, а також всі чинники, які стосуються конкурентних переваг працівників, які б дозволяли формувати, акумулювати та ефективно використовувати їх трудовий потенціал.

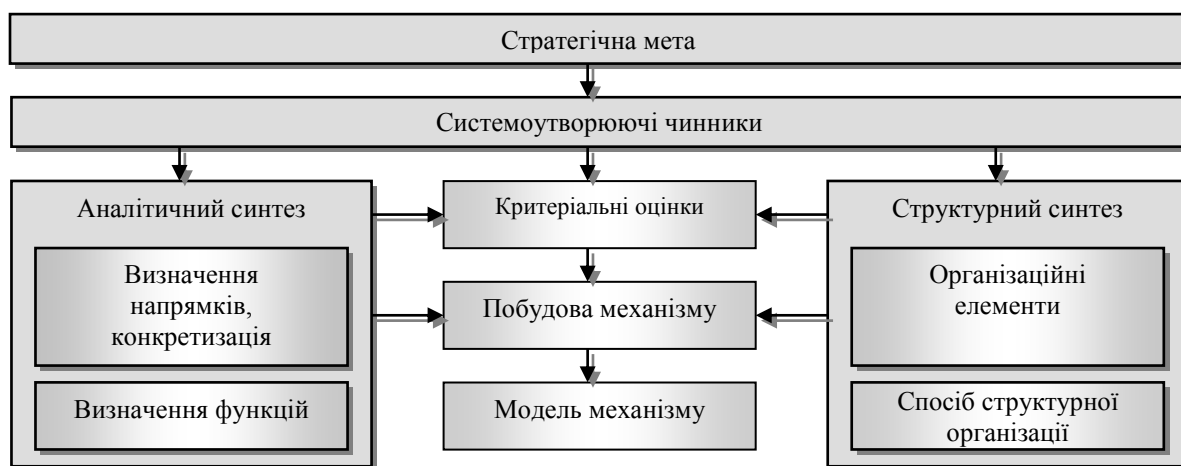


Рис. 1. Концепція формування механізму регулювання конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці.

Для забезпечення можливості досягнення мети стратегію розвитку конкурентоспроможності вважаємо необхідним формувати, покладаючись на п'ять основних конкурентних стратегій, виділених Томпсоном А.А. і Стриклендом А. Дж., а саме стратегій: лідерства на основі низьких витрат; індивідуалізації; найкращої вартості; концентрації на вузькому сегменті ринку на основі низьких витрат; концентрації на вузькому сегменті ринку на основі диференціації [4, с. 153]. Вибір тієї чи іншої стратегії вже забезпечує конкурентні переваги можливістю гнучко реагувати на зміну обставин функціонування. Доповнення мети бажанням досягти ефективності дозволяє поглибити переваги за рахунок формування так званої HR-стратегії, модель якої описує Е.Б. Моргунов [5] і яку зустрічаємо у Н.Л. Гавкалової [6; с. 181] (схема формування HR-стратегії представлена на рис. 2).

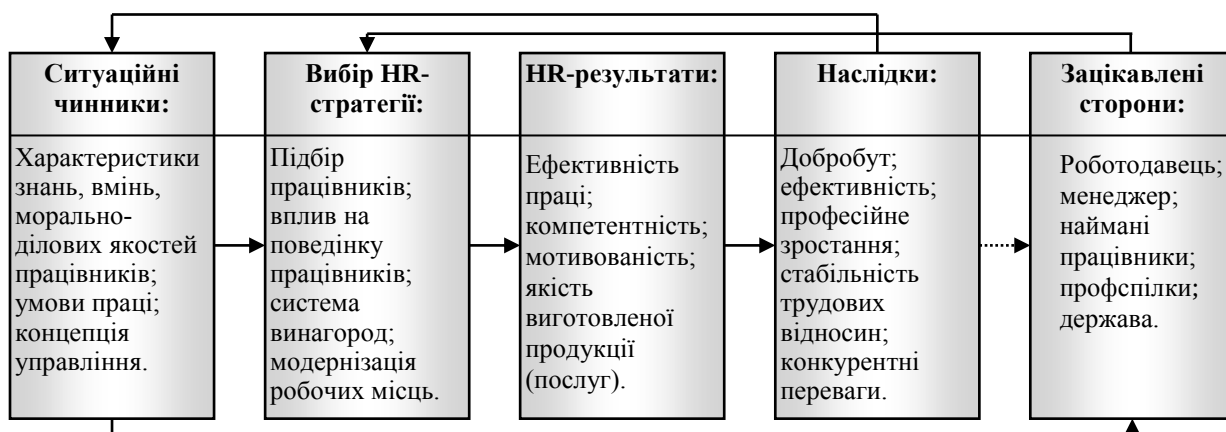


Рис. 2. Схема формування HR-стратегії (розвиток підходів [5–6]).

Стратегічна мета повинна містити, з нашої точки зору, дві складові – стратегію-концепцію (К), яка б сприймалася усталеною, та стратегію-ситуативність (С), яка б дозволяла вносити зміни залежно від ситуації із зовні та з середини ринку. Наше бачення такого способу формування стратегічної мети (умовно позначене нами аббревіатурою К&С) викладено на рисунку 3. Альтернативи вибору стратегічної мети відповідно запропонованої схеми можуть бути, наприклад, такими: 1) варіант 1: $K\&C = I. \& (1.; a.)$ – стратегічна мета – лідерство на основі низьких витрат з формуванням конкурентних переваг працівників шляхом конкурентних переваг працівників шляхом винагород; 2) варіант 2: $K\&C = I. \& (1.; b.)$ – стратегічна мета – лідерство на основі низьких витрат з формуванням конкурентних переваг працівників шляхом модернізації виробництва (зміни умов праці); 3) інші варіанти (всього 30 можливих варіантів – $5 \times 3 \times 2 = 30$). Сутність формування механізму конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці може бути викладена за допомогою схеми, наведеної на рисунку 3.

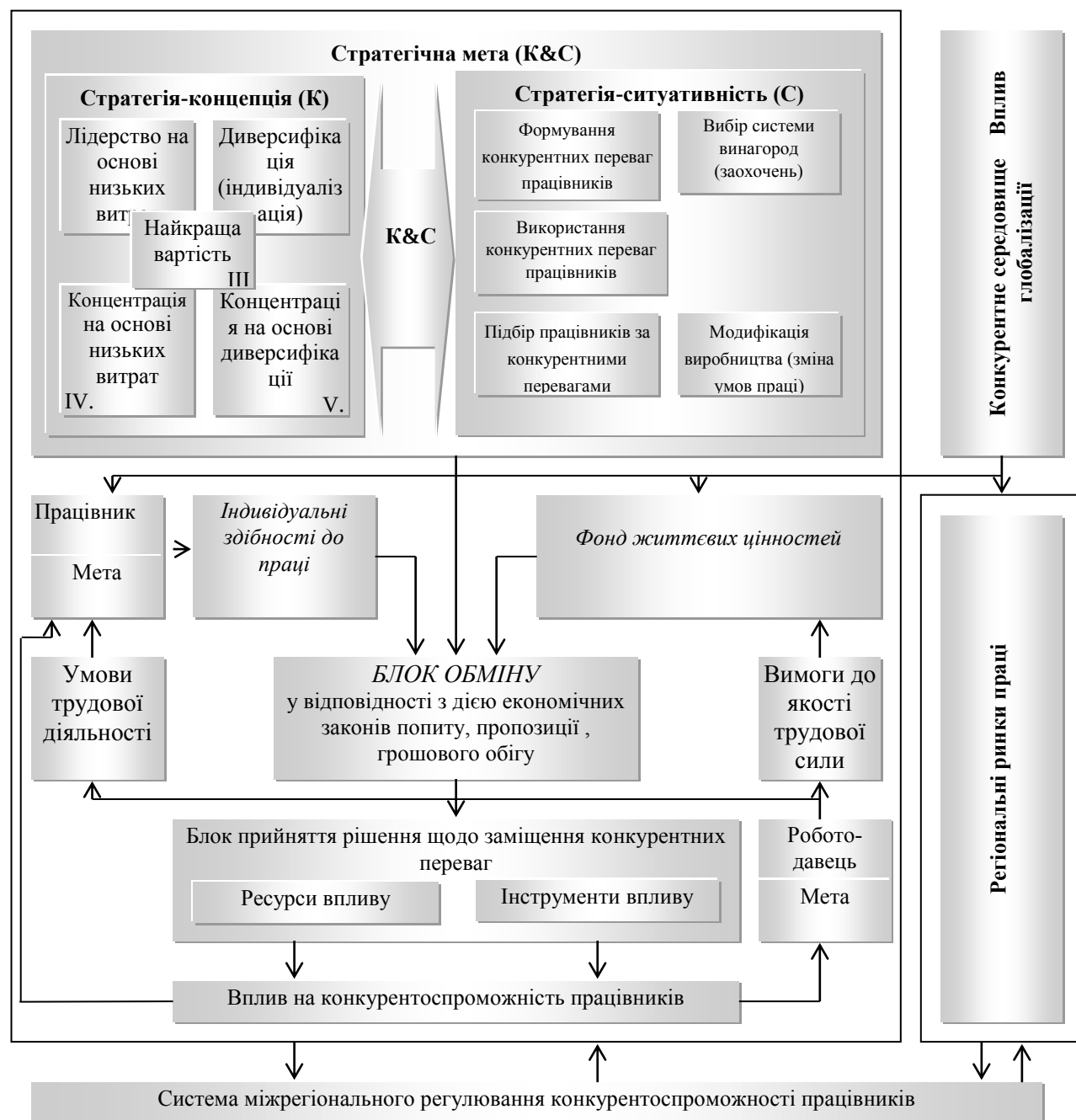


Рис. 3. Схема механізму забезпечення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці (розроблено автором)

Для кожного регіону блок обміну (рис. 3) має специфіку. Він передбачає аналіз інформації, що стосується: по-перше, індивідуальних здібностей працівників до праці; по-друге, життєвих цінностей як синтезу цінностей соціального оточення та вимог роботодавців до робочої сили; по-третє, стратегічної мети. На основі аналізу, залучаючи наявні ресурси та інструменти, цей блок механізму забезпечує прийняття рішень щодо впливу, який стосується формування конкурентних переваг. Вплив на конкурентоспроможність працівників здійснюється як

прямо, так і опосередковано – через роботодавців. Системою міжрегіонального регулювання такий вплив поширюється і на інші регіональні ринки праці.

Викладений методичний підхід дозволяє процес формування механізму забезпечення конкурентоспроможності працівників зробити більш керованим та ефективним. Перспективи подальших наукових досліджень потребують розробки стратегії регулювання конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці з виокремленням провідних чинників, засобів, методів та оптимальних можливостей її ефективної реалізації.

Література

1. Лібанова Е.М. Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – С. 5 – 19.
2. Лісогор Л.С. Чинники формування конкурентного середовища на ринку праці / Л.С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – № 2. – С. 104 – 114.
3. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / Семикіна М.В.; відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ „Мавік”, 2004. – 146 с.
4. Томпсон Артур А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. – М.: СПб.; К.: Вільямс, 2003. – 924 с.
5. Модели и методы управления персоналом / Е. Б. Моргунов (ред.). – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2001. – 464 с.
- Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: Методологія та концепція формування. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с.

Кравчук І. І., к.е.н., доц.

Житомирський національний агроекологічний університет, м. Житомир, Україна

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

На сучасному етапі розвитку аграрної сфери України особливого значення набувають проблеми соціальної відповідальності менеджменту аграрних підприємств, що полягають у забезпеченні гармонійного розвитку і підтримки „якості життя” сільського соціуму (людей, які живуть, працюють, користуються послугами на певній території). Продуктивна діяльність людини забезпечується в процесі виробничих відносин – в організації (підприємстві, фірмі, корпоративному об'єднанні) і вимагає ефективного управління з метою створення бізнес-результату. Ефективне управління підприємствами аграрного сектора формує основу соціально-економічних координацій, що, в свою чергу, забезпечує реалізацію соціальної відповідальності менеджменту агробізнесу у територіальному просторі існування працівників – соціумі.

Проблеми впливу аграрних підприємств на соціально-економічний стан розвитку сільських територій досліджували вітчизняні економісти: О. Білоус, С. Дорогунцов, Л. Жарова, Ю. Мацейко, Л. Мельник [6], О. Онищенко, Д. Шиян, О. Шубравська, Є. Хлобистов, В. Юрчишин. Взаємозв'язок між соціально-економічними умовами життя сільського населення та ефективністю функціонування агроформувань досліджували В. Куценко [4], О. Мотруніч, П. Саблук [7], М. Орлатий, І. Прокопа, С. Юшин. Проте, ще недостатньо висвітлено проблеми впливу соціальної відповідальності аграрних підприємств на соціально-економічний розвиток сільських територій (які є аурою життя працівників).

Мета дослідження полягає у формуванні теоретико-методологічних засад розвитку корпоративної соціальної відповідальності підприємств аграрної сфери.

Формування методології соціальної відповідальності менеджменту агробізнесу в Україні знаходиться у площині виявлення залежності між ступенем розвитку аграрних підприємств і соціально-економічним станом територіальних соціумів. При цьому передбачається, що основа соціальної відповідальності – це відтворення бізнесової діяльності підприємств, що залежить від ефективного управління, вміння менеджерів адаптуватись до умов бізнес-середовища. Таке тлумачення дає підстави формувати погляд на керівника аграрного підприємства, як на суб'єкта і об'єкта соціальної відповідальності.

Сучасні аграрні підприємства набувають корпоративних форм і ознак за рахунок диверсифікації бізнес-технологій і структур, можливості інтегруватись з іншими бізнес-структурами та підприємствами інфраструктурного забезпечення. Підприємство, яке знаходиться на сільській території і виконує власну бізнес-програму, формує корпоративну соціальну відповідальність шляхом впливу на відтворення інфраструктурного забезпечення "якості життя" своїх працівників (ремонт доріг, закупівля обладнання для медичних закладів, участь у створенні умов для функціонування банківської, освітньо-культурної, побутової інфраструктури). Це свідчить про наявність інтеграційної властивості ієрархічної структури в корпоративному управлінні, що забезпечує поєднання бізнесової, фінансової та нормативної (державної) координації і дозволяє орієнтувати ланцюги корпоративних впливів на підвищення ефективності розвитку соціуму на певній території [2].

В процесі вивчення передумов формування корпоративного підприємництва на сільських територіях основна увага приділяється питанням інтеграції суб'єктів локального сільськогосподарського бізнесу і інших учасників бізнес-ланцюга (враховуючи галузі бізнес-інфраструктури), але сьогодні у сільській місцевості практично діють більшість дрібних підприємств, тому ступінь їхньої залежності від місцевого муніципального управління достатньо високий [8]. Внутрішні фінансові ресурси для сільського господарства як сировинної бази аграрного сектора можна одержати лише тоді, коли виробництво сільськогосподарської продукції буде корпоративно (технологічно і організаційно) пов'язане з результатами реалізації кінцевого продукту

споживання – від виробництва сировини до споживання готової продукції. У цьому випадку учасники процесів виробництва сільськогосподарської продукції, її переробки, зберігання і реалізації будуть поставлені в рівну залежність один від одного, розуміючи силу свого ризику і маючи реальне уявлення не стільки про ціни, скільки про власні доходи на базі корпоративної інтеграції.

Корпоративна інтеграція в аграрній сфері – це процес, що дозволить кожному товаровиробникові брати участь в усіх ланках руху своєї ж продукції "виробництво – збирання – зберігання – переробка – транспортування – торгівля – споживання" і сприятиме одержанню належних прибутків для виробників від кінцевого споживання виробленого у сільському господарстві продукту. Але сучасний негативний досвід відносин виробників сільськогосподарської продукції і переробних підприємств свідчить про неврегульованість корпоративних інтересів сторін [3].

В останні роки в аграрному секторі створюються нові корпоративні структури - агропромислові формування (АПФ), що засновані на великому приватному капіталі, використовують сучасну високопродуктивну техніку, прогресивні енерго-, водо- і ресурсощадні технології виробництва сільськогосподарської продукції, розвивають великомасштабну переробку і власні торговельні мережі та використовують великі обсяги земельних ресурсів. Для управління сільськогосподарським виробництвом АПФ створюють в населених пунктах філії з відповідним штатом управлінського апарату, здійснюють наймання робочої сили для виконання технологічних операцій. Але філії – це організаційні структури без права юридичної особи, а це означає обмежену можливість реалізації соціальної відповідальності корпорації на території розміщення її основного виробництва [1].

Розвиток сільського підприємництва також мав би стати основою реалізації соціальної відповідальності в аграрній сфері, проте у державній політиці розвитку підприємництва не враховується специфіка і ускладнення його діяльності на сільських територіях; відсутня система мікрокредитування та державної підтримки розвитку підприємництва на кооперативних засадах; не розроблено державні й регіональні програми підтримки розвитку підприємництва з метою підвищення рівня зайнятості на сільських територіях та ін. [5]

Сучасний стан формування методології корпоративної соціальної відповідальності підприємств аграрної сфери знаходиться у площині пошуку теоретико-методологічного забезпечення її реалізації менеджментом аграрних підприємств. При цьому особливої уваги має приділятися розгляду питань поєднання соціальної відповідальності менеджменту із підвищенням рівня життя людей (працівників аграрних підприємств) на сільських територіях.

Корпоративна соціальна відповідальність менеджменту локальних аграрних підприємств (сільськогосподарських) проявиться у забезпеченні мотивації до життя на певній території за допомогою підтримки розвитку соціальної сфери села.

До методологічних завдань формування корпоративної соціальної відповідальності великих агропромислових формувань можна віднести фінансову підтримку не тільки соціальної сфери села, а й відновлення земель, збереження екологічної рівноваги. Соціальна відповідальність малих підприємницьких структур може проявлятися у підвищенні рівня зайнятості на селі.

Проте, всі означені пропозиції не знімають нагальних питань розвитку взаємодії корпоративної соціальної відповідальності із державною, що проявиться у законодавчому і фінансовому забезпеченні розвитку сільських територіальних соціумів.

Література

1. Андрійчук В. Г. Ефективність діяльності аграрних підприємств: теорія, методика, аналіз. Монографія / В. Г. Андрійчук. К.: КНЕУ, 2005. – С. 221–223.
2. Кравчук І.І. Методологічні засади оцінки ефективності розвитку соціуму регіону /І.І. Кравчук // Зб. наук. праць НАУ. – № 120. – Київ, 2008. – С. 328.
3. Кудла Н. Багатофункціональний розвиток сільських територій: від базових ідей до активізації малого підприємництва / Н. Кудла // Економіка України. – № 1. – 2008. – С. 62–72.
4. Куценко В. І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики). Монографія /В. І. Куценко. РВПС України НАН України. – Ніжин, ТОВ „Вид-во „Аспект-Поліграф”, 2008. – С. 43.
5. Лузан Ю.Я. Організаційно-економічний механізм забезпечення розвитку агропромислового виробництва України: теоретико-методологічний аспект. / Ю.Я. Лузан // Економіка АПК, 2011. – № 2. – С. 3–12.
6. Мельник В.Д. Становлення соціально орієнтованого бізнесу в Україні як складова державної соціальної політики / В.Д. Мельник // Україна: аспекти праці. – № 5. – 2008. – С. 32 – 37.
7. Саблук П.Т. Інноваційно-випереджувальна модель якісно нового розвитку агропромислового виробництва / М.В. Зубець, П.Т. Саблук, С.О. Тивончук // Економіка АПК. – № 12. – 2008. – С. 3–4.
8. На шляху до соціальної відповідальності. Дзеркало тижня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dt.ua / 3000/30/>.

Насипайко Д.С., к.е.н., Резніченко О.О., викл.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Актуальність проблеми. У зв'язку з підвищенням значимості людського капіталу як основного чинника стійкого розвитку на порядку денному постає питання соціальної ролі та корпоративної соціальної відповідальності, забезпечення необхідного рівня соціалізації виробничо-економічної діяльності. Це обумовлює актуальність дослідження соціальної відповідальності бізнесу.

Саме тому велика увага приділяється даній проблематиці у теоріях Бернштейна А., Девіса К., Ерхарда Л. та інших вчених. Щодо українських авторів, то в цьому відношенні слід відзначити праці Богині Д. П., Буко С., Грициної Л. А. Грішнєвої О. А., Гуменної О. В., Дзвонар В. П., Карліна М. І. та інших. Серед російських авторів з даної проблеми слід відзначити дослідження Башаріної О. М., Благова Ю. Є., Данілової О. В., Канаєвої О. О., Костіна А. Є., Кричевського М. А., Мясоедової Т. Г. та ін.

Мета статті - розгляд формування поняття корпоративної соціальної відповідальності бізнесу.

Найважливішим питанням соціальної відповідальності бізнесу є можливість досягнення консенсусу між інтересами підприємств і інтересами суспільства. Німецький економіст і державний діяч Л.Ерхард зазначав: „...приватні інтереси можуть бути виправдані лише тоді, коли вони служать також інтересам суспільства” [1, с. 132].

Відзначимо, що під корпоративною соціальною відповідальністю (КСВ), або рівнозначним йому терміном соціальна відповідальність бізнесу, відповідно до визначення Світового банку, розуміється комплекс напрямів політики і дій, пов'язаних із ключовими стейкхолдерами, цінностями, який виконує вимоги законності, а також враховує інтереси співтовариств і навколишнього середовища та націленість бізнесу на сталий розвиток. При цьому широта цього поняття концептуально ніяк не обмежена [2, с. 1].

Не дивно, що єдиного визначення КСВ не існує. Тим часом, від змісту, що вкладається в поняття КСВ, залежить розвиток відносин між державою, бізнесом і громадянським суспільством.

Сутність корпоративної соціальної відповідальності полягає в тому, що будь-які виробничі й економічні рішення приймаються з урахуванням їхніх соціальних і екологічних наслідків для компаній та суспільства. Як свідчить міжнародний та вітчизняний досвід, КСВ, передбачаючи активне соціальне інвестування, скорочує поточні прибутки підприємств, однак створює підприємствам довгострокові конкурентні переваги у формі зростання, з одного боку, іміджу, ділової репутації, з іншого — інвестиційної привабливості та ринкової капіталізації; зміцнення згуртованості трудового колективу, посилення лояльності і конструктивного співробітництва з персоналом, інвесторами, споживачами, урядовими відомствами, місцевими співтовариствами та громадськими організаціями [3].

Необхідно зауважити, що поняття корпоративної соціальної відповідальності (Corporate Social Responsibility — CSR) та її різні інтерпретації існують багато років: з 1950-х рр. донині найбільш відомими є „соціальна відповідальність бізнесу”, „корпоративна соціальна відповідальність”, „корпоративна соціальна діяльність”, „корпоративна соціальна сумлінність”, концепції „зацікавлених сторін” та „етики бізнесу”, „сталого розвитку” і „корпоративного громадянства”, „корпоративного егоїзму”, „корпоративного альтруїзму” та „розумного егоїзму” [4].

Також слід навести такі основні етапи інституційної формалізації КСВ:

- проведення у Ріо-де-Жанейро Міжнародної конференції з сталого розвитку (1992 р.);
- утворення провідними компаніями ЄС Ініціативи Corporate Social Responsibility-Europe (1995 р.);
- розробка міжнародного стандарту Account Ability 1000, призначеного для виміру результатів діяльності компаній з етичних позицій (1999 р.);
- створення з ініціативи Генсека ООН К. Аннана Глобального пакту, який закликає об'єднати зусилля бізнесу і громадянського суспільства в підтримку принципів у сфері прав людини, трудових відносин і навколишнього середовища (2000 р.);
- видання Єврокомісією Зеленої книги «Європейські рамкові умови для соціальної відповідальності підприємства» (2001 р.);
- розробка стандарту G3 Керівництва глобальної ініціативи по звітності в сфері сталого розвитку (Guidelines of Global Reporting Initiative,GRI) [5].

Підходи і внутрішні стандарти соціально-відповідальної поведінки поступово інкорпорується в бізнес-стратегії європейських компаній та органів публічного адміністрування. Сучасні міжнародні стандарти корпоративної звітності нині включають разом із фінансовими показниками, інформацію про соціальну діяльність корпорацій, їхній внесок в сталий суспільний розвиток.

Що ж стосується сучасних пріоритетів КСВ іноземних підприємств, то внутрішня соціальна політика домінує над зовнішньою, зосереджуючись на освітніх програмах і відтворенні робочої сили (як важливої умови реструктуризації й модернізації виробництва та внеску в людський капітал), а також проектах підтримки пенсіонерів і дітей працівників. Так, всесвітньо відома компанія "Дюпон" два з чотирьох стратегічних напрямів розвитку присвятила людському капіталу: інвестиціям у своїх працівників; прихильності високим етичним стандартам, охороні праці, безпеки, збереженню навколишнього середовища. Для французької компанії "Юнілевер" одним з найбільш ефективних інструментів підтримки сталого розвитку є соціально усвідомлене і відповідальне ведення бізнесу, турбота про здоров'я та інвестиції в розвиток своїх працівників, охорона навколишнього середовища [6, с. 35-36].

У той же час компанії, що відступають від декларованих етичних норм, стикаються з серйозними проблемами. Прикладом є найбільша компанія-лідер в сфері роздрібної торгівлі „Вал-Март”, яку міжнародна профспілка працівників сфери послуг звинувачує в заниженому рівні оплати праці, гендерній дискримінації працівників, порушенні екологічних стандартів тощо.

За оцінкою Business Week, незважаючи на привабливість низьких цін для малозабезпечених верств населення, на які орієнтується компанія, уже сьогодні вона зазнає великих втрат у результаті відтоку клієнтів і потреби відволікати значні фінансові і часові ресурси на захист свого іміджу.

Підводячи підсумок, корпоративну соціальну відповідальність можна визначити як добровільний внесок бізнесу в розвиток суспільства в соціально-трудовій, економічній, екологічній сферах, який безпосередньо

пов'язаний з господарською діяльністю підприємства, однак виходить за межі норм і правил, визначених законодавчо як обов'язкові для цієї діяльності.

Література

1. Эрхард Л. Благосостояние для всех / Л. Эрхард ; пер. с нем. ; вступ.ст. Б. Б. Багряцкого, В. Г. Гребенникова. — М. : Дело, 2001. — 352 с.
2. Башарина Е. Н. Влияние государственного регулирования на развитие института корпоративной социальной ответственности (КСО) [Электронный ресурс] / Елена Николаевна Башарина // Государственное управление. Электронный вестник. — 2008. — № 14. — Режим доступа:
3. Карлін М. І., Дзвонар В. П. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті перспектив соціальної політики України // Демографія та соціальна економіка: Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. — 2007. — № 1. — С. 184—193.
4. Богиня Д. П. Основы экономики труда : [навч. посібник] / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К. : Знання-Пресс, 2000. — 313 с.
5. Костин А. Е. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие: мировой опыт и концепция для РФ / А. Е. Костин // Менеджмент в России и за рубежом. — 2005. — № 3. — Режим доступа : <http://www.mevriz.ru/articles/2005/3/3735.html>.
6. Мясоедова Т. Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия / Татьяна Генриховна Мясоедова // Менеджмент в России и за рубежом. — 2005. — № 3. — С. 29—36.

Ноздрин-Плотницкий М.И., д.э.н. проф.

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Республика Беларусь

СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ И ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ПРЕДПОСЫЛКИ И КРИТЕРИИ УСТОЙЧИВОГО РОСТА.

1. Республика Беларусь как независимое государство официально провозгласила основным приоритетом социальную ориентацию в общей трансформации своего переустройства общества и экономики на рыночной основе. Отмечая двадцатилетие пройденного пути, мы констатируем некоторые преимущества концепции социально ориентированного развития экономики как направления эволюционного, социально-устойчивого развития, создающего необходимые предпосылки и для решения коренных задач современного развития экономики на инновационной, конкурентоспособной основе, и для непрерывного продвижения к стратегической цели – повышения уровня и качества жизни населения. В прошлой пятилетке (2006 – 2010 годы) Республика Беларусь перешла в разряд высокоразвитых стран по индексу развития человеческого потенциала, заняв 65-е место в мире, с уровнем ВВП на душу населения более 15 млн.руб., 73-летней средней продолжительностью жизни населения и самым высоким в мире (99,8%) уровнем грамотности населения.

2. В научном плане можно утверждать, что методологическую основу формирования условий для устойчивого, инновационного и конкурентоспособного развития предприятий (фирм) составляет социально ориентированная трансформация экономического роста. Для нашей страны и наших предприятий экономический рост означает не просто увеличение объемных показателей любой ценой, а сопровождаемый существенным энерго- и ресурсосбережением, технологическими прорывами, диверсификацией экономики и экспорта, развитием «новой экономики», а также он должен быть устойчивым и обеспечивать сокращение разрыва с наиболее развитыми странами в уровне жизни населения. В то же время это означает, что теория, концепция и приоритеты современной социальной политики выступают в качестве критерия, факторов и результатов (эффективности) экономического роста.

3. Алгоритм (общая схема) взаимосвязи экономического роста и социальной политики опосредован основными направлениями социальной политики – эффективной занятостью и демографическими процессами, заработной платой и другими доходами населения, социальными услугами и социальной защитой. Закономерностью становится повышение социальных качеств экономики. Социальная политика как приоритет социально-экономического развития предполагает выделение таких приоритетов в самой социальной политике, которые способствуют ускоренному инновационному, устойчивому и конкурентоспособному развитию.

4. В современных условиях не проблема бедности привлекает первоочередное внимание, а развитие новых форм и направлений социальной политики: формирование социального и человеческого капитала и потенциала, эффективная занятость и развитие внутренних рынков труда организаций, повышение социальной ответственности бизнеса. Речь идет о движении к развитому рынку труда, о взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг, сохранении заработной платы в качестве основного источника доходов, о позитивных изменениях в демографической политике, о более полном учете человеческого капитала (и человеческого потенциала) в экономическом росте и оценке возможностей и результативности деятельности организаций.

5. Устойчивое экономическое развитие по самой своей природе означает инвестиционную активность и национальной экономики, и предприятий. Для Республики Беларусь остро стоит проблема поисков источников развития. Их структурный анализ показывает, что основным инвестиционным ресурсом в основной капитал выступают собственные средства организаций (около 40 %); кредиты банков используются недостаточно (чуть более 26 %); значительна нагрузка на консолидированный бюджет (более 22 %); за пределы нормального уровня снизились накопления из сбережений населения (до 4 %); иностранные источники занимают 2,0 % при существенном возрастании нагрузки внешнего долга. Отметим также, что валовое накопление непрерывно растет и составляет более 38%, что создает определенную напряженность в развитии потребления.

Функционирование белорусской модели социально ориентированного развития предполагает ускоренное развитие социальной сферы, образования и науки. Преобладающая часть этих расходов – это государственные расходы. Они устойчиво поддерживаются: в образовании – на уровне 6-7 % к ВВП, в здравоохранении – 4-5 %, в науке – 1,0-1,2 %. В текущем пятилетии таких уровней уже недостаточно, намечено их увеличение в 1,5 – 2

раза. В умовах об'явленої програми лібералізації економіки происходит трансформація державного регулювання з орієнтацією на посилення соціально орієнтованого економічного росту. В наступному розвитку необхідно посилення ролі ринкових методів регулювання.

Сибірцев В.В., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

АКТИВІЗАЦІЯ КОЛЕКТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Головним компонентом колективу підприємства як соціальної системи є працівники, які мають свої потреби і інтереси, котрі повинні узгоджуватись і узагальнюватись у вигляді колективних. На основі колективних інтересів розвивається другий компонент системи – колективна відповідальність. В них відображаються складність, динамічність, ступінь керованості і відкритості колективу. Будь-якому колективу вони надають якісну визначеність: дієвість, трудовий характер, комплексність розвитку, динамічність.

Постановка проблеми колективної соціальної відповідальності обумовлена потребами практики удосконалення соціально-трудових відносин, а також необхідністю формування у працівників впевненості в соціальному захисті.

Праця виступає головним джерелом збільшення ресурсів для розвитку соціальної сфери і тому виникають відповідні уявлення про: соціальну справедливість, соціальне партнерство, соціальну відповідальність, соціальний розвиток, соціальну регуляцію колективної діяльності, і як наслідок, суттєву мобілізацію соціального потенціалу.

Характер соціально-трудових відносин в останні роки суттєво змінився, причому багато їх проявів негативно віддзеркалюються на людині праці. Рядові працівники відсторонюються від участі в управлінні, необґрунтовано підвищується оплата праці керівників, велика кількість порушень роботодавцями норм трудового законодавства. Порушення звичного балансу інтересів різних соціальних груп, безуспішний пошук компромісів стають джерелом колективної нестабільності і соціальної диференціації, які заважають розвитку соціальних систем.

За своїм змістом соціально-трудові відносини можуть носити характер співробітництва, суперництва або експлуатації. Частіше за все ці елементи присутні у відносинах одночасно при домінуванні одного з них. Працівники підприємств мають потенційну можливість значного впливу на характер соціально-трудових відносин, оскільки своєю працею вони значною мірою забезпечують зростання продуктивних сил і тим самим визначають умови життєдіяльності різних соціальних груп суспільства. Однак, такі потенційні можливості в даний час не використовуються, оскільки робоча сила не є монолітним суспільним утворенням з єдиними інтересами і цінностями.

По мірі того, як колективи підприємств піднімаються до рівня сучасних соціальних систем, а керівники збагачують себе знаннями соціального менеджменту, з'являється потреба використання соціальних технологій для створення атмосфери, в якій працівники почували б себе захищеними, здатними реалізовувати свої життєві наміри в тісній взаємодії з цілями підприємств, результативністю їх діяльності. Для цього політика по забезпеченню соціальної захищеності працівників може і повинна базуватись на основі взаємної соціальної відповідальності і взаємних соціальних зобов'язань суб'єктів колективної діяльності.

Теоретичні і прикладні дослідження, які вивчають проблеми колективної діяльності, у вітчизняній науці представлені такими відомими вченими як М.І. Бобнева, В.В. Бойко, Ю.М. Забродін, О.І. Зотова, І.К. Кряжева, Ю.І. Морозов, В.В. Новіков, Б.Д. Паригін, Л.І. Уманський, Е.С. Чугунова та інші.

Вже тривалий час вчені, які належать до різних шкіл і напрямків науки, активно досліджують системні характеристики трудових колективів. Одних з них цікавлять колективи як об'єкти і суб'єкти економічних відносин (Заславська Т.І., Ривкіна Р.В.); інших – особливості колективів як соціальних спільностей та організацій (Ратніков В.П., Лукашевич М.П.); треті досліджують проблеми соціальних резервів колективів і управління ними (Патрушев В.І., Шепель В.М.).

У рамках соціально-економічного дослідження колективної діяльності такі науковці, як М. Альберт, Е. Голднер, Дж. Гелбрейт, Я. Зеленевський, Т. Котарбинський, П. Керженцев, К. Кунц, М. Мескон, Б. Овсієвич, Т. Пітерс, В. Подмарков, А. Пригожин, Е. Роджерс, В. Терещенко, Р. Уотермен, Ф. Хедоурі, С. Янг та інші значне місце відводять саме соціальним процесам.

Оскільки, всі соціальні процеси є процесами діяльності людей, об'єктивно зумовлених відносин і стосунків між ними та суб'єктивно вмонтованих позицій, ціннісних орієнтацій, вчинків, функції підприємства повинні розширюватись, охоплюючи соціальну відповідальність і соціальну підтримку.

Соціальна відповідальність, на відміну від юридичної визначається як добровільне вирішення підприємством соціальних проблем своїх працівників. Соціальне самопочуття працівників є наслідком і причиною тих глибинних змін, які відбуваються в економічній, соціальній політичній, духовній сферах життя суспільства, позначених рисами нестабільності та невизначеності. Тому типовою ситуацією особистого сприйняття навколишнього соціального середовища є стан невпевненості працівника щодо свого теперішнього і майбутнього, свого місця в стихії соціально-трудових відносин.

За рахунок формування і активізації соціальної відповідальності, яка побудована на цінностях

корпоративного (колективного) інтересу і відповідальності та соціальної рівності відбуватиметься мобілізація соціального потенціалу підприємств, будь-який шлях якої ефективний лише за умов соціального консенсусу між різними соціальними групами.

Зокрема, цілі суб'єкта власності і суб'єкта праці в ринкових умовах господарювання, як правило, не співпадають. Головна мета власника – отримання конкурентоздатного товару і збільшення прибутку, а суб'єкта праці – досягнення високого рівня життя за рахунок продажу товару «робоча сила». При явному протиріччі їх інтересів для успішного розвитку підприємства вони повинні бути узгоджені на основі компромісів. Якщо соціально-трудові відносини базуються на основі диктату роботодавців, то вони не мають шансів на успішний розвиток. Проте, існуюча законодавча база, моральні та етичні норми дозволяють власникам диктувати свої умови, все більше припиняючи законні права найманих працівників на пристойну заробітну плату, працю, відпочинок, безпеку. В таких умовах, будь-які дії роботодавців, спрямовані на подальше припинення прав працюючих, можуть привести до того, що соціально-трудові відносини приймуть конфронтаційний характер і призведуть до соціального вибуху.

Саме тому, необхідним є аналіз реальних можливостей підвищення соціальної активності суб'єктів колективної діяльності в соціально-економічних умовах, що склались, а також створення і постійне удосконалення механізму колективної соціальної відповідальності, яка б відображала ступінь гуманізації соціально-трудових відносин і формувала колективний інтерес як ефективний мотив економічної діяльності.

Таким чином, в контексті завдань стійкого розвитку соціальних систем, на сучасному етапі життєдіяльності колективів підприємств, поряд із вивченням соціального потенціалу, виявленням та використанням соціальних резервів, активізація колективної соціальної відповідальності повинна стати найголовнішою функцією служб соціального розвитку підприємств.

Література

1. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни. – Новосибирск, 1991. – 239с.
2. Казміренко В.П. Соціально-психологічна регуляція діяльності організацій. – К.: Наукова думка, 1994. – 296с.
3. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія: - 2-е вид., без змін. - К: КНЕУ, 2008. – 230с.
4. Патрушев В.И. Социальные резервы трудового коллектива: пути реализации. – К.: Вища школа, 1990. – 215с.
5. Пригожин А.И. Система социальная: социальная структура и социальные процессы. – М.: Наука, 1990. – 160с.

Терон І.В., к.е.н., с.н.с.

Інститут демографії та соціальних досліджень ім. В.М.Птухи НАН України, м. Київ, Україна

ОЦІНКА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЯК КРИТЕРІЮ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Реалії соціально-економічного життя розвинутих країн початку ХХІ століття свідчать про перехід до якісно нового етапу суспільних відносин, пов'язаного з усвідомленням нової парадигми суспільного прогресу — соціалізації економіки та соціальної відповідальності бізнесу. Теоретичними дослідженнями й практикою господарювання вже доведено, що компанії, приділяючи велику увагу розв'язанню соціальних проблем, у довгостроковому періоді підвищують свою конкурентоспроможність і капіталізацію.

На противагу та на фоні загальносвітових тенденцій в українській економіці загострюються проблеми бідності й соціального відторгнення, дефіциту довіри в економічній взаємодії, поширюються опортуністичні практики внаслідок обмеженості створеного на підприємствах запасу соціального капіталу, його відсутності чи деструктивності. Відтак слід визначити актуальність оцінки соціального капіталу в контексті активізації цього важливого акселератора економічного піднесення та його активації як потенційного соціального резерву підвищення конкурентоспроможності національної економічної системи.

Оцінка соціального капіталу як сукупності реальних або потенційних ресурсів певної групи населення, доступність до яких завдяки приналежності економічного актора до стійкої мережі інституціоналізованих зв'язків або відносин взаємного визнання і реципрокності, дає йому змогу здійснити їх суспільно-економічну капіталізацію, конвертацію в інші види капіталу, отримання соціальної чи економічної ренти, має торкатися насамперед:

- його структурно-кількісних параметрів, формалізуючи якісні сторони створення) соціальних мереж, зокрема, їхнього обсягу, розміру, щільності виробничо-соціальних зв'язків, однорідності тощо;
- його процесуальних параметрів, зокрема, залучення персоналу до соціальних мереж та їх взаємодії в процесі внутрігрупової професійної або соціальної діяльності;
- якості соціальних мереж і результатів (економічного або соціального ефекту), досягнення яких вони роблять можливими;
- врахування впливу мережевої специфіки на динаміку і напрями структурних зрушень у сфері СК через оцінку зміни показників визначеної групи відносно національних;
- латентних факторів формування соціального капіталу;
- позитивних соціальних ефектів нагромадження та реалізації соціального капіталу;
- негативних ефектів соціального капіталу, засновану на вимірі соціальних дисфункцій або відсутності соціальної кооперації;
- соціальної цінності результатів господарювання та залежності результатів господарювання відносно

відносно якісно-кількісних змін щодо формування, розподілу та використання соціального капіталу та оцінці його внеску у зазначені результати господарювання.

Разом з тим, слід визначити, що послідовність викладених етапів авторської методики оцінки соціального капіталу та показниковий простір, використаний для дослідження, може бути визначено залежно від мети та конкретних завдань аналітичних пошуків.

Реалізація зазначених вище етапів можлива за наявності збалансованого інформаційного забезпечення оцінки соціального капіталу, зміст якого має визначатися загальною тенденцією переходу від суцільного і спрощеного інформаційного опису до системної оцінки процесів формування цього капіталу, включаючи оцінку пріоритетних соціальних проблем і кризових ситуацій у соціальному середовищі.

Згідно нашої дослідницької позиції, сукупність показників, що наповнюють факторно-параметричний каркас формування соціального капіталу, мають відбивати багатоаспектність, складність процесів його формування, виконання ним своїх функцій, його властивостей та щільний взаємозв'язок між ними. Керуючись викладеними міркуваннями, оцінку соціального капіталу підприємства доцільно здійснювати за цілою системою показників, серед яких слід виділити такі:

- коефіцієнт плинності персоналу;
- коефіцієнт обороту робочої сили по прийому (звільненню);
- рівень конфліктності в колективі;
- розподіл (рівень) скарг від працівників;
- середній стаж роботи у фірмі, (років);
- Питома вага працюючих на фірмі: менш 1 року; 1-3 року; 3-5 років; 5-10 років; понад 10 років, %;
- витрати на соціальні виплати й пільги, (грн.);
- питома вага працівників, що пройшли професійне навчання протягом періоду, %;
- співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві і середньої заробітної плати в регіоні (виді економічної діяльності);
- розшарування персоналу підприємства за рівнем доходів;
- питома вага персоналу, що має доходи нижче рівня мінімальної величини оплати праці, обчисленої на засадах повноцінного врахування фізіологічного і соціального компонентів прожиткового мінімуму;
- питома вага годин, витрачених на професійне навчання, у загальному балансі часу фірми, %;
- питома вага працівників, що підвищили розряд протягом періоду, у чисельності персоналу;
- коефіцієнт внутрішньої мобільності персоналу;
- питома вага працівників, які беруть участь в управлінні виробництвом (у випадку, якщо це безпосередньо не передбачено посадовими обов'язками);
- рівень участі працівників у неформалізованих робочих групах для виконання важливих для підприємства робіт;
- рівень виконання нормованих завдань;
- структура балансу робочого часу;
- коефіцієнт(рівень) рестрикціонізму;
- коефіцієнт(рівень) абсентизму;
- питома вага працівників, які зайняті на умовах договорів цивільно-правового характеру.

Варто також в оцінці накопиченого соціального капіталу підприємства враховувати показники, що характеризують стан соціального партнерства як системи колективних відносин, взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, що базується на колективних переговорах, пошуку взаємоприйнятних рішень щодо регулювання трудових і соціально-економічних відносин щодо узгодження й реалізації їх соціально-економічних прав і інтересів, створюючи поживне середовище для формування і розвитку конструктивного (продуктивного) соціального капіталу, а саме:

- показники спільних консультацій представників сторін на всіх рівнях (кількість, частота, розподіл за видами економічної діяльності);
- питома вага працівників, охоплених колективними укладання договорів та угод на всіх рівнях;
- питома вага працівників, що беруть участь у виробничих змаганнях;
- рівень розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм на всіх рівнях;
- організація примирних та арбітражних процедур на всіх рівнях;
- участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства на всіх рівнях;
- рівень участі найманих працівників у доходах підприємства на умовах, визначених колективним договором;

розгляд претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня і їх вирішення шляхом компромісів, співробітництва, узгодження позицій.

РОЗВИТОК МАРКЕТИНГУ З ПОЗИЦІЙ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Виникнення і розвиток маркетингу як теорії та підприємницької практики зумовлені розвитком економічних відносин між суб'єктами господарської діяльності і зростанням продуктивності праці, яке стало наслідком науково-технічного прогресу, широкого застосування машин та обладнання, спеціалізації і поділу праці. Дослівно термін "маркетинг" перекладається з англійської як ринкотворення, ринкова діяльність, орієнтація на ринок. Розвиток маркетингу був викликаний і тим, що дедалі зростаючі обсяги виробництва ставало дедалі важче прибутково реалізовувати. Первинно орієнтоване на задоволення людських потреб, з другої половини ХХ століття виробництво (інструментами маркетингу) переходить до створення, розвитку нових потреб споживачів. Кожен з нас є споживачем і певною мірою залежить від маркетингових дій конкретних людей, установ, підприємств та організацій.

Про маркетинг може йтись лише за умови існування ринку. Причиною зародження маркетингу стало насичення ринку товарами, перевищення пропозиції над попитом. Тоді відбувся перехід від ринку продавця до ринку покупця, і саме ринок покупця вимагає активного впровадження в практику провідної ідеї маркетингу: запорукою досягнення мети фірми є визначення незадоволених потреб споживачів і забезпечення бажаної задоволеності їх більш ефективними й продуктивними методами, ніж конкуренти.

Пріоритетним завданням маркетингу є здатність прогнозувати майбутнє розвитку ринку, а підприємство на основі маркетингової діяльності може отримати стратегічну конкурентну перевагу та створити передумови для адекватної реакції на зміни й обумовити цілеспрямований вплив на зовнішнє середовище та активне його формування.

Діяльність маркетингу передбачає використання чималої кількості принципів, завдань та концепцій. Ми вважаємо, що найголовнішою є *соціально-етична концепція маркетингу*. Вона зображується як трикутник, де основою є виробник, який прагне отримати прибуток, і споживач, який бажає задовольнити свої потреби, а вершиною є суспільство, яке зобов'язане контролювати, щоб процес виготовлення та використання товару чи послуги не суперечив етичним, правовим, культурним і соціальним нормам.

Комплексному впровадженню концепцій маркетингу українськими підприємствами перешкоджають певні особливості вітчизняного ринку, які й обумовлюють специфічні риси маркетингу в Україні. До них відносять: низький рівень платоспроможності та обізнаності вітчизняного споживача; низький рівень вітчизняної виробничої конкуренції; сильний тиск розподільницьких структур, що призводить до необґрунтованого підвищення цін; неврегульованість законодавчої бази з питань захисту прав споживачів.

Не зважаючи на певні проблеми, розвиток маркетингу набуває все масштабніших меж. Постійно зароджуються нові напрями: маркетинг територій, маркетинг у банку, маркетинг знань...

Сьогодні за допомогою маркетингових заходів власники торгових марок та торгових закладів спроможні керувати споживачами, не зважаючи на будь-які соціальні та етичні чи культурні норми. Відомо, що за допомогою мерчандайзингу можна збільшити розмір покупки на 30%. Численні комунікаційні заходи, акції та знижки спонукають придбати абсолютно не потрібні людям речі і навіть привчають до певного способу життя.

Дослідження показали, що споживачі не тільки прагнуть якісних і безпечних продуктів, а й бажають знати, чи вироблені вони соціально відповідальними способами. Для більшості європейських споживачів зобов'язання компанії щодо соціальної відповідальності є важливим чинником, коли вони купують продукт або послугу. Це створює цікаві ринкові можливості, оскільки значна кількість споживачів говорить про те, що вони готові платити більше за такі продукти, хоча зараз це справді робить лише менша частина з них. Питання, які найбільше хвилюють споживачів, – це охорона здоров'я і безпека праці та дотримання прав людини в усій діяльності компанії й мережі постачальників (наприклад, не використання дитячої праці), охорона довкілля в цілому та зменшення викидів парникових газів зокрема.

Соціальна відповідальність передбачає відповідальне ставлення підприємства до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників та конкурентів. Ефективна соціальна позиція компанії полягає в гармонійному співіснуванні інтересів суспільства, підприємства та потреб споживачів.

Ставлення до соціальної відповідальності може бути різним. Соціальна відповідальність - певний рівень добровільного реагування організації на соціальні проблеми. Соціальна і юридична відповідальність притаманна сучасній моделі бізнесу. Кожен із видів відповідальності має свої критерії. Проблема соціальної відповідальності виникла ще наприкінці 19 - на початку 20 століття, але й досі стосовно цієї проблеми не вщухають дискусії.

Маркетинг критикують по багатьох напрямках. Адвокати споживачів, урядові органи і самі споживачі звинувачують маркетинг в нанесенні шкоди споживачам із-за високих цін, застосування обману, нав'язування покупок, продажу низькопробної і шкідливої для здоров'я продукції, запланованого швидкого морального зносу і поганого обслуговування споживачів.

Соціальна концепція маркетингу – теорія, згідно якої підприємство повинно самостійно впливати на потреби, бажання та інтереси цільових ринків та задовольняти їх більш ефективно ніж конкуренти з тим, щоб підтримувати або підвищувати рівень благополуччя споживачів і суспільства в цілому.

Із розголосу подібних проблем розпочалася дискусія про роль бізнесу в суспільстві, про соціальну

відповідальність підприємств. Відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, за тих, на кого безпосередньо чи опосередковано ці рішення впливають, формує корпоративну соціальну відповідальність. Корпоративна соціальна відповідальність необхідна як підприємствам, так і самому суспільству. Вона безпосередньо впливає на імідж організації в очах суспільства та держави.

Дискусії про корпоративну соціальну відповідальність почалися в далеких тепер 70-80-х роках, коли громадськість почала дізнаватися про приховані негативні наслідки діяльності компаній. Ми тільки недавно дізналися про небезпеки, спричинені діяльністю виробничих підприємств, річки, в яких не можна купатися, втрачене здоров'я на виробництвах без подальшого соціального захисту.

Єдиного визначення корпоративної соціальної відповідальності немає і, певно, не може бути, оскільки йдеться про системний підхід до комплексної проблеми. За одним із визначень, корпоративна соціальна відповідальність — це спосіб управління бізнес-процесами з метою забезпечення позитивного впливу на суспільство. Це можливість збоку оцінити і проаналізувати, де і як компанія може допомогти у вирішенні соціальних та екологічних проблем, розвиваючись сама, розвиваючи середовище навколо себе і даючи можливість розвитку наступним поколінням.

Одна із функцій маркетингу, що визначає стратегію комунікації, пов'язана із відкритістю та прозорістю діяльності компанії, — ще один засіб корпоративної соціальної відповідальності. Для компаній, які серйозно сприймають необхідність ведення соціально-відповідального бізнесу, важливо не лише впроваджувати програми, але й правильно доносити інформацію про такі програми до груп впливу. Компанія повинна приймати вивірене рішення про необхідність донесення тієї чи іншої інформації.

Цікаво, що в Європі активно обговорюється питання конкурентної переваги соціально відповідальних компаній. Проте, поки що немає відповіді на питання чи українські підприємства обиратимуть традиційний підхід і чекатимуть на появу лідерів, чи використовуватимуть корпоративну соціальну відповідальність як власну конкурентну перевагу?

Українські компанії мають багато прикладів відповідальної поведінки: від покращення умов роботи працівників, чи запровадження нових технологій, до активної благодійної діяльності. Потрібен критичний аналіз подібних програм, створення національної бази даних прикладів, які спроможні допомогти компаніям у розширенні існуючих програм, розробленні власної стратегії корпоративної соціальної відповідальності.

Dr. Wojciech Misterek
Maria Curie-Skłodowska University

MAIN SOURCES OF FINANCING THE EDUCATION OF SPECIALISTS IN POLAND

The article referred to the four sources of acquiring finances by students. They are: parents' income, students' employment (temporary or permanent), repayable means from financial institutions, financial help of the state.

Another common source of supplementary means for financing education are grants, especially merit-based scholarships. The research has also shown that the interest in financing studies by means of student loans is relatively low.

В статті "Основні джерела фінансування підготовки спеціалістів у Польщі" йдеться про чотири джерела фінансування освітніх послуг. Це батьківський дохід, дохід від роботи під час навчання (тимчасової або постійної), кредитні засоби, фінансова допомога держави. Іншим поширеним джерелом додаткових коштів для фінансування освіти є гранти, стипендії.

There are four sources of acquiring finances by students, the principal and basic one being parents' income or child support and family pension. For majority of students, especially the young ones, it is parents who guarantee financial support and pay for all the expenses connected with the education of their children due to the fact better education means higher chance of a promising professional career.

Students' employment is an alternative to the financial means coming from parents. For some students it is just a way of supplementing the budget and increasing the expense capacity, for some others it is the key source of financing. The latter situation refers mainly to extramural students who often have their own families and try to improve their situation in the job market. It should be emphasized that in this case studying becomes a burden not only for the budget but also for everyday life. Therefore, these students will most probably choose extramural or evening classes. It is worth mentioning here that in some single cases employment increases the chances of getting financial means for studies. Some employers, taking care of professional development of their employees, decide to finance all or some of the expenses connected with education. Unfortunately, this form of financing education is not as popular as in the United States or Western Europe.

The third source is repayable means from financial institutions received periodically for the time of continuing education. Student loans were introduced in 1998 and are provided by commercial banks with an interest rate subsidized by the national budget. They let students get financial support for the time of their studies, which cannot be longer than 6 years though. The loan is paid for 10 months in an academic year, and the loan tranche is 600 PLN. Repayment starts two years after graduating and lasts at least twice as long as the time of taking the loan. The interest rate of a student loan is very attractive, amounting to the half of the discount rate of the National Bank of Poland.

Additionally, the students with outstanding academic achievements are entitled to apply for loan forgiveness. It concerns 20% of the borrowers who belong to the group of the best 5% of graduates of a tertiary institution. In some special cases the loan can be partially or fully forgiven due to difficult life situation.¹⁵ For some students the loans are the only chance of getting money for financing their studies. For some others they are only the way to supplement the means coming from their own work or parents. However, it must be remembered that the students using a repayable source of financing education treat it as a future investment enabling them to find a job that will let them earn their living and generate surpluses for the repayment of the loan.

The fourth source of financing education is the financial help of the state. We can distinguish two forms of support here: means-tested and merit-based. A maintenance grant is given to a student in a difficult financial situation after submitting an application to a tertiary institution. The height of income for a student applying for a maintenance grant is established by the rector in agreement with the student council, but the agreed height of monthly income in the student's family cannot be lower than 351 PLN and higher than 572 PLN nett.¹⁶ It means that each applicant whose monthly family income is not higher than 351 PLN is entitled to receive a maintenance grant. It is worth mentioning here that together with the change of regulations in the recent years this form of support is directed at the students of both public and private institutions. The popularity of maintenance grants among young people is confirmed by the information provided by the Central Statistical Office, according to which 22,221 students in the Lublin voivodeship used this form of financing. 13,640 of them were the students of public institutions, and 8,581 were the students of nonpublic institutions.¹⁷

Additionally, a student is entitled to apply for an accommodation grant by virtue of living in a student hostel or some other building if daily commuting makes it impossible or difficult for a person to study. In case of bad financial situation it is possible to apply for a meals grant.¹⁸ Both forms of support are as popular as the maintenance grant, which is proved by the fact that in the Lublin voivodeship itself 7244 students took the accommodation grant and 17 445 students took the meals grant in 2007.¹⁹

There are two types of merit-based scholarships: for outstanding academic achievements and for sports career. The mean value of the academic achievement and the types of sports competitions that qualify for the merit-based scholarship is established by each tertiary institution.²⁰ In the academic year 2007/2008 in the Lublin voivodeship 11,798 used this form of support, mainly for outstanding academic achievements and only 210 people qualified for the scholarship for their achievements in sport.²¹

Moreover, the best students in Poland can apply for the Ministry's grants for academic and sports achievements. Although this form of support is financially attractive, few students are entitled to it: in the academic year 2007/2008 1,055 students were given grants for academic achievements, and 215 students were given grants for their sports career.²²

Specialized direct research whose aim was to identify students' sources of financing was carried out in October and November 2008. The area was limited to public and non-public institutions situated in the Lublin voivodeship. The information was gathered in over twenty education centres of different size and educational profile. A set of specialized questions was presented to six hundred students, 324 of whom were full-time and 276 part-time (extramural and evening) students. The people taking part in the research were chosen by means of non-probabilistic method, i.e. a method based on the rules of the calculus of probability²³, which involves purposive sampling (expert sample²⁴). The main reason for this choice was the fact that the selected people, having special "competences" to speak about certain problem areas, will be able to point out and assess some selected factors which have become the components of their decision process.

The general analysis clearly shows that the main source of financing the studies is parents' income. As many as 85,39% of the respondents claim that this form of covering the costs of education is important, which is more than in other categories, amounting to 30 to 81 percentage points. The fact that the analyzed factor is so common means that it must be both main and supplementary source of financing. It can be confirmed by a very big population of students (51,44%) who rated their parents' income as most important way of covering all the expenses connected with education. Additionally, 17% of the respondents rated this factor as second important and the same number of respondents rated it as third important, which means that this category is significant for them but not crucial. The influence of parents on financing education is even bigger when child support and family pensions are taken into consideration. This type of income has been indicated by over one fifth of respondents as important for financing the studies and additionally almost 6% of the respondents rated it as most important. Consequently, it must be stated that it is parents who finance the education of majority of students taking part in the research, and for a significant group of students they are the main or sometimes even the sole source of covering the expenses connected with education.

The data in Figure 1 show that the second important source of financing education is students' employment. It is

¹⁵ Student Loans Act of July 17, 1998, (Dz. U. Nr 108 item 685, with later changes.), art. 7-10

¹⁶ Tertiary Education Act of July 27, 2005, (Dz. U. Nr 164, item 1365), art. 173, 174, 179

¹⁷ Status as on November 11, 2007, Tertiary Schools and their Funding, a Report by the Central Statistical Office, Warsaw 2008, page 234

¹⁸ Tertiary Education Act of July 27..., op. cit., art. 182

¹⁹ Tertiary Education Act of July 27..., op. cit. page 234

²⁰ Information materials of the Ministry of Science and Higher Education, <http://www.nauka.gov.pl>

²¹ Tertiary Education Act of July 27..., op. cit. page 234

²² Information materials of the Ministry of Science and Higher Education, <http://www.nauka.gov.pl>

²³ J. Kramer (editor), *Badania rynkowe i marketingowe*, PWE, Warsaw 1994, page 218

²⁴ C. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, *Metody badawcze w naukach społecznych* (ang. *Research methods in the social sciences*), Zysk i S-ka, Poznań 2001, page 199

worth emphasizing that this category is quite common, which means that significant number of students cover the expenses connected with their education by themselves. Two thirds of the respondents indicated employment as an important source of financing education: those who were temporarily employed constituted nearly 44%, permanently employed - 25,43%, both temporarily and permanently employed - nearly 9%. However, it must be noted that the significance of both categories of income is different. In case of the students with a permanent job, employment is the main source of financing studies as almost 20% of the respondents rated this factor as crucial. A much smaller group of respondents rated this category as second or third important.

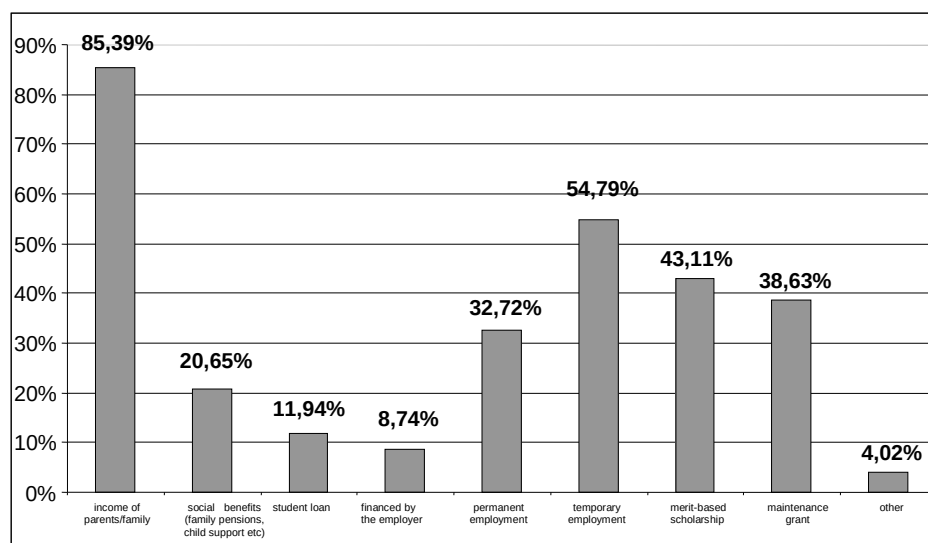


Figure 1. The percentage of students indicating particular categories of income (each respondent had to indicate 3 most important factors)

Source: Author's own study based on a survey.

In the case of students with temporary jobs the situation is quite the opposite: 21,6% of the population rates this source of financing as second important, and nearly 25% rates it as third important. As few as 8,63% of the respondents claimed that a temporary job is the most important source of financing studies. As a consequence, for students with permanent jobs the resulting income is the main source of financing education, whereas for students with temporary jobs the resulting income is just supplementary.

When talking about students' employment, it must be mentioned that employers themselves can finance their employees' education. Although this phenomenon is not very popular yet, 9% of students claim to have received this kind of support. Moreover, it can be noticed that this source has supplementary function because as few as 1,86% of the respondents rated this category as most important.

Table 1

The percentage of students rating different categories of income (in %)

Category of income	Rating		
	1	2	3
Income of parents/family	51,44	16,93	17,03
Social benefits (family pension, child support, etc.)	5,75	7,78	7,11
Student loan	2,71	4,28	4,96
Financed by the employer	1,86	2,14	4,74
Permanent employment	18,10	8,37	6,25
Temporary employment	8,63	21,60	24,57
Merit-based scholarship	3,05	20,23	19,83
Maintenance grant	7,95	17,32	13,36
other	0,51	1,36	2,16

* The respondents had to indicate the three most important categories of sources and rate them from 1 (the most important) to 3 (the least important)
Source: Author's own study based on a survey.

A very important function in financing education is played by grants. Although they are popular, their role is supplementary. The situation is quite clear as far as merit-based scholarships are concerned: 43,11% of the respondents say that they are important for financing their studies, but only 3,05% claim that they are most important. A smaller group of the respondents (nearly 40%) use maintenance grants. However, slightly fewer than 8% of the respondents rate this source as most important in their education.

When talking about the influence of grants on financing studies, sports grants are worth mentioning. Although this category did not appear in the survey, it was the most frequent category added by the respondents as another source of

financing (5 indications).

The data in Table 1 show a relatively low significance of student loans in financing education. Fewer than 12% of the respondents said that this is an important source of money for them. Taking into consideration the fact that monthly income from the loan is 600 PLN, which allows for covering significant part of the expenses, one could assume that it should be one of the most important sources of financing for students taking a loan. However, fewer than 3% of the respondents think that this is a key factor. This situation may be explained either by the fact that loans are not very popular or the fact that students save major part of the loan for future repayment. Thus, for some students the loan is just a cheap source of capital not necessarily allocated for education.

Comparative analysis of female and male students shows essential discrepancies as far as different sources of financing education are concerned. Generally speaking, parents' income dominates as the main source of financing, but in case of women the significance of this category is higher, both in terms of frequency and importance. Nearly 87% of women rate this source as important in financing education, which is 5 percentage points more than in the case of men. What is more, the percentage of women rating this category as crucial is higher by 15 percentage points as compared to men, amounting to as much as 56,57%. This situation proves that men have become more self-reliant and look for other sources of financing their education.

This thesis is confirmed by the analysis of employment. Higher percentage of men rate this form of financing as essential, as far as both permanent and temporary jobs are concerned. 28% of men indicated a permanent job as the main source of capital, and 10,53% of men indicated a temporary job as the main source of capital, which is respectively 14,76 and 2,7 percentage points more than in the case of women. Much higher percentage of working male students entails higher significance of financing education by employers. This source was indicated by three times as many men as women. Additionally, 3,16% of men rated this form of financing as crucial, whereas only 1,01% of women did the same.

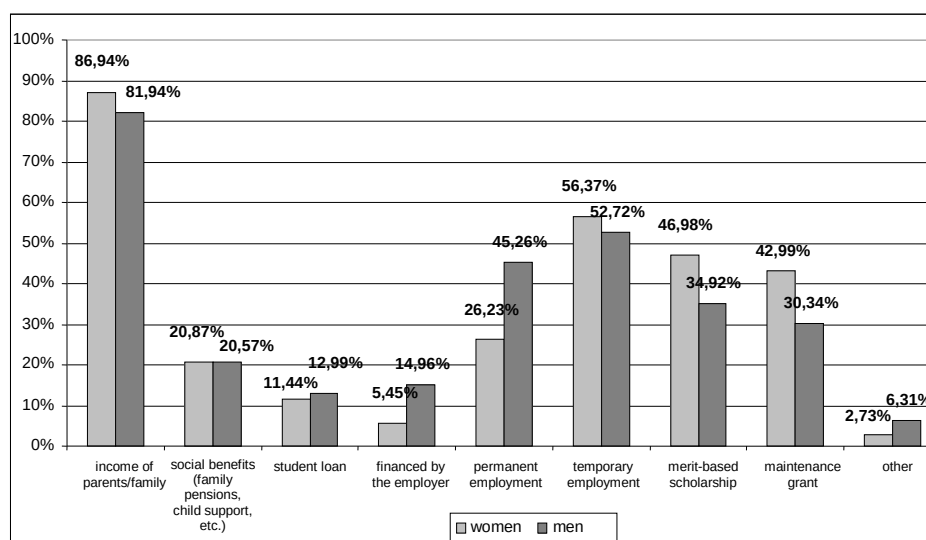


Figure 2. The percentage of students indicating different categories of income, taking respondents' sex into consideration (respondents were to indicate three most important factors)

Source: Author's own study based on a survey.

Comparative analysis of both populations shows much higher role of grants in financing the education of women, both in the context of merit-based scholarships and means-tested grants. In the population of female students, almost 47% of people indicate the essential role of merit-based scholarships, which is higher by 12 percentage points as compared to the group of male students. A similar discrepancy can be seen in the case of means-tested grants, where almost 43% of women and fewer than 30% of men indicate this form of financing. Moreover, as far as this source is concerned, as many as 9,6% of female students rate it as crucial, which is 5 percentage points higher in comparison with male students. This result proves that women more often use the support of the state and have greater access to merit-based grants due to the fact they have higher achievements.

The significance of student loans in financing education is similar in both groups. Among both women and men the percentage of students indicating this form of financing amounts to 12%. The percentage of respondents rating this category as dominant is also similar (almost 3%).

Table 2

The percentage of students rating different categories of income, taking respondents' sex into consideration (in %)

Category of income	Rating (women)			Rating (men)		
	1	2	3	1	2	3
Income of parents/family	56,57	16,28	14,10	41,58	17,07	23,29
Social benefits (family pension, child support, etc.)	5,81	7,85	7,21	5,79	7,93	6,85
Student loan	2,78	4,07	4,59	2,63	4,88	5,48
Financed by the employer	1,01	1,16	3,28	3,16	4,27	7,53
Permanent employment	13,13	7,85	5,25	27,89	9,15	8,22
Temporary employment	7,83	20,35	28,20	10,53	24,39	17,81
Merit-based scholarship	3,03	22,97	20,98	3,16	14,63	17,12
Maintenance grant	9,60	18,31	15,08	4,21	15,85	10,27
other	0,25	1,16	1,31	1,05	1,83	3,42

* The respondents had to indicate the three most important categories of sources and rate them from 1 (the most important) to 3 (the least important)

Source: Author's own study based on a survey.

Comparative analysis of both groups shows substantial discrepancies in the use of particular sources of financing expenses connected with education. Although in both cases parents' income is indicated as the most popular, the role of this form of financing in the case of cost free studies is much higher. The evidence is provided by great number of students rating this type of income as important (91,43%) as well as the percentage of students rating this category as crucial (66,1%). In the case of the students who pay fees, the analyzed values are much lower, especially as far as the latter variable is concerned, where the percentage of respondents rating parents' income as crucial is almost half as high, amounting to 36,52%. Therefore, the increased cost of education connected with extra expenses makes students look for extra sources of earning their living. What can explain this situation is the fact that extramural students prevail in this group. They frequently have their own families and earn their living by working, treating the studies as a way to improve their position in the market.

It is confirmed by the analysis of employment as a source of financing education in both populations. In the case of students who pay for the studies, almost 52% of the respondents rate this category as very important, which is higher by 38,48 percentage points as compared to the other group. Moreover, 30% of students who have to pay fees indicate that their employment is the main source of financing their education. Comparatively, this percentage in the other group comes to only 5,42%. This situation also translates into higher participation of employers in financing education as far as the students who pay for their studies are concerned. In this group three times as many students rate this form of financing as important and 2,5 % of respondents rate it as crucial.

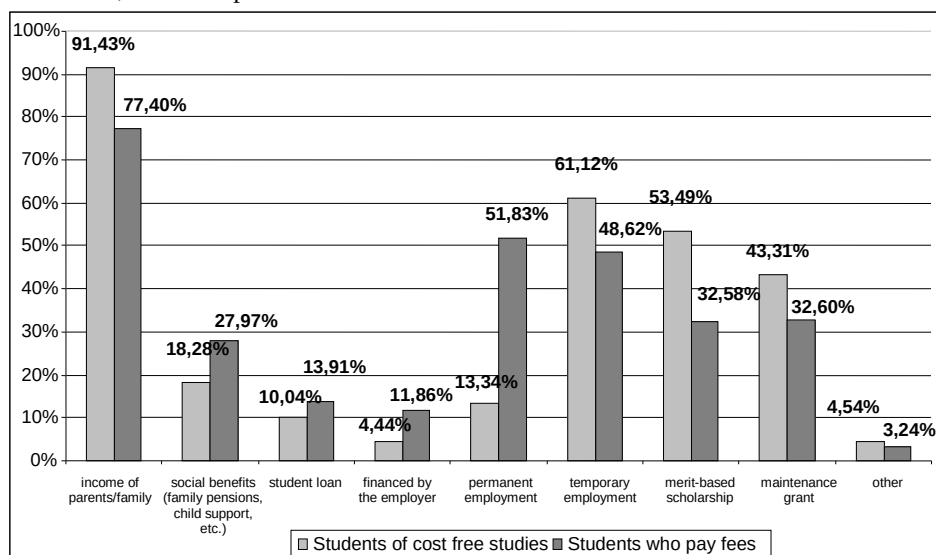


Figure 3. The percentage of students of cost free studies and students who pay fees rating individual categories as important

Source: Author's own study based on a survey.

The data showing the influence of having a temporary job on financing education are very interesting. This time, a higher percentage of the students of cost free studies (61,12%) rates this source as essential for financing education, the difference being 12,5 percentage points. However, it is worth noticing that in this population the income from a temporary job is considered supplementary to other means, especially those coming from the parents. It is confirmed by a small group of people rating this income as most important (5,76%). As far as the students who pay fees are concerned, lower percentage of them indicate this category as essential (48,62%). However, the role of these means is

crucial for a bigger group - 11,7% of the respondents rated this factor as most important. Therefore, we can assume that a substantial group of students who pay fees try to find a job as they want to cover high costs of their education. Nevertheless, the difficult situation in the market makes it impossible for them to find a permanent job, and consequently they have to finance their education from temporary earnings. It is not uncommon that this form of financing is connected with looking for a job outside Poland. A few-month trip will allow a student to earn the means for continuing the education.

What is surprising is the fact that there are little discrepancies in the case of the analysis of a student loan as a source of financing education. One could expect that higher costs which students paying fees have to cover will encourage them to use repayable instruments. The discrepancies between the two groups are slight, amounting to less than 4 percentage points. Additionally, almost identical percentage of students rate a loan as a crucial source of income (a little more than 2,5%).

Table 3

The percentage of the students of cost free studies and the students who pay fees rating different categories (in %)

Category of income	Rating (students of cost free studies)			Rating (students who pay fees)		
	1	2	3	1	2	3
Income of parents/family	66,10	12,11	13,22	36,52	21,22	19,65
Social benefits (family pension, child support, etc.)	5,42	6,25	6,61	6,38	9,80	11,79
Student loan	2,71	4,69	2,64	2,84	4,08	6,99
Financed by the employer	1,02	0,78	2,64	2,48	3,27	6,11
Permanent employment	5,42	3,52	4,41	30,50	13,47	7,86
Temporary employment	5,76	21,88	33,48	11,70	21,63	15,28
Merit-based scholarship	3,39	28,52	21,59	2,84	11,84	17,90
Maintenance grant	9,83	20,70	12,78	6,03	13,47	13,10
other	0,34	1,56	2,64	0,71	1,22	1,31

* The respondents had to indicate the three most important categories of sources and rate them from 1 (the most important) to 3 (the least important)

Source: Author's own study based on a survey.

The research shows that the students who do not pay fees have better access to state benefits. It especially refers to merit-based scholarships, where the percentage of the students of cost free studies indicating this form of financing comes to 53,49%, which is higher by 21 percentage points as compared to the students in the other group. The population of those who rate this category as crucial is also higher.

As for the maintenance grants, the discrepancy between the two groups is smaller, amounting to less than 11 percentage points. However, among the students of cost free studies there are many who rate this source as crucial (9,83%). Comparatively, in the other group this percentage comes to a little more than 6%. This situation should be assessed negatively, as the smaller part of the state support is directed at people who bear higher expenses for education as they have to pay fees. It is worth mentioning though that the recent legal changes have decreased these disproportions.

To summarize, it must be stated that parents' income is the most common and important source of financing studies. Employment also plays a significant role, but in the case of a permanent job it is the main source of financing, and in the case of a temporary job it is a way to acquire supplementary means for education. Another common source of supplementary means for financing education is the grants, especially merit-based scholarships. The research has shown that the interest in financing studies by means of student loans is relatively low.

Comparing the use of different sources of financing education among women and men, we notice that the former rely more on parents' income and grants. On the other hand, the latter more often have to look for the means to cover the expenses and consequently take a job, especially a permanent one, which becomes their main source of earning a living.

In the case of the students of cost free studies, parents' income and grants are of higher significance. The students who pay fees more often acquire the means to cover the expenses on education thanks to a permanent job. There is also a difference in treating a temporary job by the two groups. For the students who have to pay fees it is often the main source of income, whereas for the other group it is only a source of supplementary income.

УМОВИ ТА ЧИННИКИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Атаманюк Ю.Ф., асп.
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. Птухи, м. Київ, Україна

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Продуктивність праці є однією з найважливіших економічних категорій, в якій найбільш повно відображається ефективність суспільного виробництва, а тому питання підвищення продуктивності праці належить до найбільш актуальних та вирішальних умов розвитку національної економіки, і на цій основі забезпечення значного поліпшення матеріального добробуту українського народу та створення умов для гідного людського розвитку.

Багатогранна проблема підвищення продуктивності праці стала предметом уваги багатьох впливових зарубіжних дослідників, зокрема - Д. Сінка, Ф. Тейлора, Г. Емерсона, Дж. Форестера, А. Кембелла, Б. Генкіна, Р. Колосової, Р. Яковлева та ін. Серед провідних українських дослідників істотний внесок у вивчення цієї проблеми належить А. Ревенку, Л. Ємельяненко, А. Колоту, Т. Заяць, Г. Кулікову, О.Грішновій та ін. Водночас, не зважаючи на значне коло досліджень, можна стверджувати, що в Україні сьогодні не вистачає системних досліджень у сфері продуктивності праці в контексті її впливу на людський розвиток, що зумовлює втрату керованості процесами регулювання продуктивності праці на різних економічних рівнях, особливо в умовах фінансово-економічної кризи в Україні.

Сучасне кризове становище національної економіки вимагає швидкого реагування вітчизняних підприємств на виклик сьогодення та пошуку ними додаткових резервів підвищення конкурентоспроможності. Одним із таких резервів безсумнівно є продуктивність праці, саме тому метою даного дослідження постає питання розробки можливих напрямків її підвищення.

Міжнародні порівняння продуктивності праці (ВВП на одного зайнятого за паритетом купівельної спроможності) свідчать про те, що Україна суттєво відстає за цим показником не лише від розвинених країн (Німеччини, Франції, Швеції), але й успішних постсоціалістичних країн. Діапазон показника у 2008 році складає від 50,4% рівня Росії до 19,8% рівня Швеції. За даними ОЕСР, сьогодні продуктивність української робочої сили на 25 % нижча, ніж російська, а з 30-ти європейських держав, економіки яких проаналізувало британське видання The Economist, Україна опинилася на останньому місці за очікуваним валовим внутрішнім продуктом на душу населення. Цей показник у 2010 році становить 6,4 тис. дол., що на 22% нижче попереднього року [1,4]. Як бачимо, описана ситуація є аж ніяк не втішною для української економіки, наслідки якої особливо загострюються в рамках світової фінансово-економічної кризи.

В умовах кризи єдиним засобом консолідації суб'єктів національної економіки є дотримання державою економічних інтересів усіх суб'єктів господарювання за умов підвищення продуктивності праці. Для цього господарський механізм повинен передбачати безпосередній зв'язок між рівнем доходів громадян, їх купівельною спроможністю, збільшенням бюджетних надходжень і зростанням прибутковості національного виробництва та економії всіх видів ресурсів. У цьому контексті одним з важливих напрямів підвищення конкурентоспроможності національної економіки є орієнтація на інновації і прогресивні технології.

Аналізуючи частку підприємств, що проводять активну інноваційну політику, варто відзначити що до початку кризи питома вага таких підприємств зростала, зокрема, у період 2005- 2007 рр. вона збільшилась на 3,3% (табл. 1). Проте фінансово-економічна криза сповільнила темпи нарощення інновацій і привела даний показник у 2009 р. до відмітки в 9,7% проти 11,5% у 2007 р. (відсоток зниження становить 15,7%).

Таблиця 1

Питома вага підприємств, що впроваджували інновації у 2000-2009 рр. [2]

Показники	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Питома вага підприємств, що впроваджали інновації, %	14,8	14,6	11,5	10,0	8,2	10,0	11,5	10,8	9,7

Джерело: www.ukrstat.gov.ua

Вихід із вище зазначеної ситуації вбачаємо у застосуванні пільгового оподаткування для інноваційних типів виробництва. Українська модель економіки повинна закласти у внутрішньому середовищі основу для високопродуктивної праці. Водночас держава повинна охороняти мотиваційні можливості внутрішнього середовища та підтримувати ефективну роботу всіх суб'єктів господарювання.

Ще одним напрямком підвищення продуктивності праці на підприємстві, є підвищення якості робочої сили, зокрема поліпшення професійного відбору персоналу, підготовки та перепідготовки працівників, підвищення соціально-духовного рівня розвитку працівників, рівня професіоналізму, інтелектуалізації праці, тощо. Як вітчизняні, так і західні економісти неодноразово наголошували на визначальній ролі людини у сучасному конкурентному ринковому середовищі, де конкурентні переваги отримує власник людського капіталу більш

високої якості. Разом з тим, використання людської праці обумовленої якості повинно передбачати гідну її ціну та необхідні умови психофізіологічного, соціального і культурного відтворення людини.

Не менш важливими напрямками підвищення продуктивності праці, на нашу думку, є формування належної організаційної культури підприємства, поліпшення умов праці (зниження монотонності та підвищення змістовності праці, удосконалення організації та обслуговування робочих місць тощо), підвищення рівня мотивації працівників щодо підвищення продуктивності праці й забезпечення бездефектності (якості) праці шляхом включення до комплексу управління продуктивністю праці таких заходів, як забезпечення та сприяння розвитку знань, умінь, навичок та досвіду працівників, підтримання та підвищення професійного рівня, здійснення інвестицій у людський капітал, забезпечення рівних можливостей для досягнення власних цілей і цілей підприємства, об'єктивна система оцінювання результатів роботи, ефективне управління кар'єрою працівників, стимулювання якості роботи, тощо.

Підсумовуючи вище сказане, варто ще раз наголосити на тому, що зростання продуктивності праці є одним з пріоритетних напрямків підвищення ефективності національної економіки, одним із способів виходу нашої держави не лише з фінансово-економічної кризи, а й на новий більш конкурентний глобальний рівень.

Література

1. Заробітна плата в Україні: на шляху до економічного зростання і добробуту (аналітична доповідь) // Національна безпека та оборона, №7. – 2010
2. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. – К.: НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.
3. Системні вади ринку праці України та пріоритети його реформування / За ред. Я. Жаліла. - К., НІСД, 2010. – 47 с.
4. <http://www.ilo.org/public>
5. <http://www.radiosvoboda.org>
6. <http://www.bank.gov.ua>

Баранов В.В., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

УЗАГАЛЬНЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ КЕРІВНИКІВ

В умовах сучасної економіки знанням, досвідом, професійній майстерності керівників підприємств пред'являються все більш високі вимоги. Керівники повинні вміти швидко пристосовуватися до економічних умов, в короткий проміжок часу приймати правильні та ефективні рішення.

Оскільки національна економіка багато в чому дублює шлях країн з розвинутою економікою, але з відставанням у кілька років, а інколи і більше, зарубіжний досвід з стимулювання керівної ланки підприємств та організацій буде корисним.

Питання оплати та стимулювання праці керівників різного рівня знайшли відображення в роботах таких науковців: Андрієнко В.Ф., Богиня Д.П., Калина А.В., Карлін М.І., Колот А.М., Лагутін В.Д., Павловська Н.О., Семикіна М.В., Фільштейн Л.М. та ін.

Метою дослідження є вивчення та узагальнення досвіду найбільш розвинених країн світу в царині ефективного заохочення керівного складу великих промислових підприємств, корпорацій, державних установ.

У світовій практиці критеріями задля встановлення оплати праці керівника використовують такі показники, як обов'язки керівника і рівень його відповідальності, можливості й уміння керівника, обсяг і складність виробництва, конкурентоспроможність і обсяг продажу продукції, умови праці, перспективи розвитку, освіта, профпідготовка і досвід роботи, особистий внесок керівника в ефективність роботи підприємства, кількість персоналу.

Заробітна плата керівників за кордоном поділяється на частини: постійну (гарантовану), яка залежить від кваліфікаційного рівня, і змінну, пов'язану з індивідуальними результатами праці.

Постійна частина зарплати складається з більшої частини і індивідуальної надбавки до неї, яка встановлюється залежно від посади, виявлених здібностей, потенційних можливостей працівника, і навіть, від його віку і стажу роботи. Більшість цих факторів має по суті постійний характер.

Нарахування перемінної частини зарплати, що включає різні премії і доплати, здійснюється у вигляді як індивідуальних, так і колективних виплат. Зазвичай, змінна частина зарплати має тенденцію зростати прямо пропорційно займаній посаді. Так, за матеріалами досліджень у Франції змінна частина до основної гарантованої частини заробітної плати у різних категорій персоналу становить: генеральний директор - 20-25%, фахівці із маркетингу - 15-20%, директор відділення фірми - 12-15%, керівники служб - 10-12%, інженерів, керівників середньої ланки управління - 8-10%, техніки, майстри, бригадири - 7-8%, кваліфіковані робочі - 5-7%, некваліфіковані робочі - 2-5%.

Великі підприємства разом із колективними надбавками, які виплачують за результатами роботи протягом року, нараховують повністю індивідуалізовану зарплатню своїм управлінським. Розмір цієї зарплати встановлюється на початку кожного року з урахуванням ступеню відповідальності, професійного досвіду і трудових показників за рік. За кожним рівнем відповідальності закріплюється мінімальний і максимальний розміри зарплати. Амплітуда цієї градації може становити 40%. Загальне підвищення зарплати здійснюється і за мінімальним, і за максимальним розміром оплати всередині даної градації. Рівень оплати визначається методом оцінки заслуг.

У США приділяють значну увагу моніторингу заробітної плати керівників. Це - щорічне дослідження, що охоплює дані про оплату праці керівників підприємств загальнонаціональної вибірки. Результати даного вибіркового спостереження використовуються під час вирішення питань регулювання заробітної плати у державному та приватних секторах економіки.

Також, важливе значення надається ретельному аналізу ситуації на ринку праці. Міжнародна корпорація "Minnesota Mining & Manufacturing" проводить, наприклад, регулярне "сканування" рівнів оплати праці у своїх 16 конкурентів, у тому числі компанії IBM, "Kodak", "General-electric", "Hewlett-Packard". У цих цілях робляться прямі запити конкурентам. За підсумками отриманої інформації встановлюються базові оклади по основним категоріям управлінського персоналу із можливим відхиленням в діапазоні близько трьох відсотків від середньої величини оплати праці у конкурентів. Натомість, на кожному рівні у залежності вже від ефективності праці визначаються індивідуальні оклади. Їх співвідношення сягають від 80 до 120 відсотків від середніх окладів.

Нерідко для формування обґрунтованої системи винагороди керівників створюється спеціальна група розробників. Вона може залучати будь-яких спеціалістів для експертизи із питань правової, фінансової, інвестиційної й кадрової політики. Група з'ясовує вимоги ринку праці і готує механізм винагороди: рівень окладів, опції, бонуси, види соціального страхування, порядок сплати внесків у страхові фонди, інші форми винагороди керівників. Важливо, щоб вони відповідали інтересам компанії, враховували її можливості, забезпечували керівникам досить високий рівень мотивації праці. При цьому має бути обов'язково враховано податкове законодавство країни.

Найвигідніші умови оплати праці управлінських працівників вищої ланки відзначаються у Франції. Інакше кажучи у Франції більше, ніж в інших країнах різниця між середньою заробітною платою вищих керівних кадрів і середньою заробітною платою робітників: 3,6 раз. У Німеччині вона становить 2,4 рази, Італії - 2,5, Нідерланди - 3,2, у Бельгії - 3,1, в Люксембурзі - 2,8.

Найгостріше проблема регулювання оплати праці керівників серед країн із розвинутою ринковою економікою у США. Після десятиліття майже безконтрольного зростання зарплати вищих управлінських кадрів американських корпорацій (темпи її зростання учетверо випереджали відповідний показник для виробничого персоналу та в тричі - середній прибуток фірм). Ця проблема на початку 1990-х років перетворилась на так звану «кризу довіри» до управлінської еліти. Основна претензія - великі винагороди, які не завжди відбивають реальний внесок у успіх фірми.

Виходом із ситуації на нашу думку можуть бути такі заходи: зменшення частки базової заробітної плати, гарантованих пільг у структурі сукупних виплат керівникові корпорації; створення справді незалежних нарад по виплатах, які періодично повинні проводитись перед акціонерами; відмова від використання систем стимулювання, в основі яких лежить оцінка досягнень за критеріями, які встановлюються самим управлінським персоналом не враховуючи думки акціонерів.

Література

1. Аналитический обзор "Системы заработной платы в индустриально развитых странах". По материалам международной организации труда и данных зарубежных исследований. – Консультативно-внедренческий центр "Кедр", 1993. – 75 с.
2. Кошелупов І.Ф. Мотивація управлінського персоналу як складова стратегії підприємства: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01; Одес. держ. екон. ун-т. – О., 2006. – 20 с.
3. Михайлов Н. Материальное стимулирование топ-менеджмента компании. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.gaap.ru/job/articles/002.asp>.
4. М.Є. Кузнецов. Організація системи винагороди топ-менеджера корпорації [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://reff.net.ua/48678-Organizaciya_sistemy_voznagrazhdeniya_top_menedzhera_korporacii.html.
5. Єськов А.Л. Индивидуализация системы нематериального стимулирования в современных условиях / А.Л. Єськов, В.Е. Брижниченко // Вісник Технологічного університету Поділля. - Хмельницький, 2002. - N5. - С. 27-30.

Глевацька Н.М., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ЧИННИКИ МОТИВУВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

Розвиток машинобудування в сучасних умовах ринкового середовища України нерозривно пов'язаний з необхідністю підвищення ефективності використання ресурсів і активізацією потенціалу персоналу в його трудовій діяльності на підприємствах. За даними статистики за 2008 р. продукція підприємств машинобудування забезпечила 42% валового внутрішнього продукту; із загальної чисельності зайнятого населення у всіх сферах економічної діяльності 21,8 млн. чол., підприємствами машинобудування було зайнято 4,4 млн. чол., що склало 20,1 %.

Нажаль, при показниках зростання, в машинобудуванні спостерігається значний відтік найкваліфікованіших інженерних і робітничих кадрів, який за 2000–2006 рр. досяг 269 тис. осіб. Переважна частина персоналу підприємств машинобудування отримують заробітну плату в місяць від 1700 до 2700 грн. (див таблицю).

Таблиця 1

Динаміка рівня оплати праці персоналу підприємств машинобудування за областями України
у 2005 – 2009 рр., грн.

Середній рівень заробітної плати на підприємствах машинобудування	Роки				
	2005	2006	2007	2008	2009
Львівська область	2324	2128	1931	1824	1750
Волинська область	1916	1895	1827	1786	1700
Донецька область	3200	2660	2517	2463	2300
Київська область	3880	3641	3248	3000	2700
Кіровоградська область	624	900	1054	1476	1991

При цьому темпи зростання цін на товари і послуги в 1,42 рази вищі за темпи зростання заробітної плати персоналу підприємств машинобудування.

Тому диспропорції в економічному розвитку підприємств машинобудування України досягли загрозливих величин. Наприклад, за показниками, що характеризують економічний потенціал і розміри грошових доходів підприємств машинобудування, максимальні відмінності сьогодні сягають від 66 і до 90% (у 2008 р. – 52 і 25%). В той же час, як показує світовий досвід, коли значення досягає межі відмінності у 30 – 50%, виникає соціально-політична напруженість між персоналом, починається неконтрольована його плінність, відбуваються інші негативні явища у підприємств машинобудування.

Не менш важливим є питання соціально-економічних криз на підприємствах машинобудування України, які мають багато загальних рис. Це високий рівень інфляції, значний спад виробництва, зuboжіння персоналу, помітне зниження його духовно-етичного рівня. Причинно-наслідкові зв'язки в цьому комплексі проблем є складними. Виділяти в ньому економічні проблеми як домінуючі фактори загальної кризи справедливо лише частково. При цьому досить очевидними є дві тісно між собою пов'язані основні причини соціально-економічної кризи на підприємствах машинобудування: пріоритет політичних цілей над економічними і недостатнє наукове забезпечення процесу реформування їх економіки та управління, наприклад, мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування. Аналіз літературних джерел говорить про те, що у організуванні будь-якої господарюючої системи (в нашому випадку підприємств машинобудування) однією із передумов забезпечення її ефективного саморегулювання є ефективне мотивування продуктивності праці персоналу. Отже, мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування має визначати інтереси юридичних і фізичних осіб в управлінні їх економічною діяльністю. При цьому, слід усвідомлювати факт того, що воно завжди проводиться під впливом складного комплексу взаємозв'язку і ієрархії потреб персоналу в сукупності з можливостями і чинниками їх задоволення підприємствами машинобудування. Відсутність ефективного мотивування продуктивності праці персоналу з боку менеджменту підприємств машинобудування стримує їх економічне зростання, негативно позначається на динаміці реалізації продукції тощо.

Вплив заходів мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування на окремо взятого з нього працівника, так само як і його зворотна дія на систему факторів мотивування індивідів шляхом комплексного узгодження їх цілей і інтересів, утруднене і малоефективне, це свідчить про кризу у мотивуванні продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування. Згідно з даними власних досліджень, у не менше як 80 % персоналу підприємств машинобудування області суть мотивування продуктивності праці асоціюється з бажанням мати гарантовану заробітну плату при низькій інтенсивності і якості трудової діяльності у них. Крім того, існує факт, згідно якого працевлаштування і робота на підприємствах машинобудування багато в чому втрачає престиж, перестає бути значимою соціальною цінністю. Як свідчать результати наших досліджень, основними причинами такого положення є: трудова діяльність у них не завжди може забезпечити персоналу підприємств машинобудування нормальний прожитковий рівень; низький рівень трудової і виробничої дисципліни персоналу підприємств машинобудування зумовлює низьку якість їх продукції, безвідповідальне відношення до трудової діяльності і низький рівень заробітної плати; в умовах обмеженості сфери впливу мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування у його більшості немає можливості вільного вибору місця додаткової трудової діяльності, міри її інтенсивності, соціальної і професійної мобільності; відсутня ефективна система стимулювання трудової діяльності, оскільки розмір заробітку слабо залежить від особистого трудового вкладу працівника в кінцевий результат діяльності персоналу підприємств машинобудування; внутрішня суперечність системи заробітної плати послаблює зв'язок між розміром заробітку і змістовністю трудової діяльності персоналу підприємств машинобудування; стимулюється перш за все закріплення працівників на місцях з непривабливою працею, внаслідок чого оплата трудової діяльності на них вища, ніж на робочих місцях, що вимагають високої кваліфікації персоналу підприємств машинобудування; податкова система, базою обкладення якої є фонд оплати праці, не дозволяє в повному об'ємі використовувати стимулюючу функцію заробітної плати відносно персоналу підприємств машинобудування. Отже, недооцінка актуальності мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування веде до низької віддачі його трудової діяльності, не сприяє ефективному розвитку виробників.

Виходячи з зазначеного вище ми пропонуємо.

1. Скорочення витрат на оплату праці виступає альтернативою скороченням. Слід розробити бонусні схеми для персоналу підприємств й мотивувати його на зниження витрат. За основу може бути прийнята схема, при

якій частина зекономлених витрат виплачується співробітникам. У цьому випадку сумлінні й професійно грамотні співробітники зароблять більше, а несумлінні після закінчення часу, не одержуючи звичної оплати, будуть змушені звільнитися. Це приведе до оздоровлення колективу й підвищить активність і продуктивність співробітників, що залишилися.

2. У сучасних умовах як ніколи організація оплати праці персоналу підприємств машинобудування повинна забезпечити прямий зв'язок між мірою ефективності його трудової діяльності і мірою отримуваною грошовою винагородою. Крім того, матеріальна винагорода повинна забезпечити персоналу підприємств машинобудування усвідомлення того, що результати його діяльності оплачуються цілком справедливо.

3. Формування комплексу стимулів у процесі мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування повинне спиратися на сучасні методи виміру і нормування його трудової діяльності. Без встановлення науково обґрунтованих витрат часу неможливо вирішити на науковій основі питання формування матеріальних і соціальних акумулрегентів, підтримку здорової психологічної обстановки між персоналом підприємств машинобудування.

Лісогор Л.С., д.е.н., с.н.с.

Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, м. Київ, Україна

ІННОВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Функціонування підприємства в умовах ринкової економіки спрямовано, передусім, на забезпечення оптимальних обсягів виробництва за умов максимізації прибутку та мінімізації витрат виробництва. Водночас слід враховувати, що в умовах недосконалої конкуренції ціни на вироблену продукцію повинні встановлюватися на рівні, що дозволяє поєднувати підвищення номінальної і реальної зарплати зі збереженням достатньої прибутковості фірми. З іншого боку, впровадження науково-технічних нововведень, яке забезпечує зростання продуктивності праці, співставне з темпами зростання реальної зарплати, значно пом'якшує дію підвищувального тиску зарплати на ціни.

Однак в умовах посилення кризових явищ в економіці механізм, який забезпечував зростання продуктивності праці при відносно помірному інфляційному зростанні цін, набуває специфічних ознак. Саме це обумовлює актуалізацію проблеми дослідження інноваційних чинників підвищення продуктивності праці на підприємстві, пов'язаних з реалізацією конкурентних переваг інноваційного типу, притаманних учасникам та особистісним факторам виробництва.

Дослідженню проблем продуктивності праці, визначенню основних чинників їх зростання присвячено достатньо уваги з боку зарубіжних та вітчизняних науковців. Зокрема, заслуговують на увагу наукові праці таких вчених-економістів як Г. Емерсон, К. Курасава, Д. Синк, Ф. Тейлор, Б. Генкін, Р. Колосова, Л. Костін, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, Т.М. Кір'ян, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, І.В. Прокопенко, А.П. Ревенко, М.В. Семикіна, О.С. Шнипко, присвячені означеній вище проблематиці. Однак дотепер окремі аспекти дослідження чинників впливу на зростання продуктивності праці, пов'язані з реалізацією інноваційних складових цього процесу в умовах ринково орієнтованих змін, залишаються недостатньо дослідженими.

Саме тому метою представленої вище статті є дослідження проблем та перспектив реалізації інноваційних чинників підвищення продуктивності праці на підприємстві.

В умовах ринково орієнтованих змін в економіці України серед найбільш вагомих чинників впливу на продуктивність праці переважна більшість науковців відзначає, передусім, збереження екстенсивних важелів економічного зростання; високий рівень матеріальних витрат на відшкодування зростання вартості робочої сили; значний рівень тінізації економіки; відсутність реальної реструктуризації економіки [1, с. 2]. Однак можливості підвищення продуктивності праці як ключового індикатора економічного розвитку країни залежать від ступеню корисного застосування не тільки засобів виробництва, що використовуються, але й живої праці. При цьому до числа найбільш вагомих інноваційних чинників впливу на цей індикатор слід віднести не тільки накопичення фізичного капіталу (машин та устаткування), поліпшення організації фізичної та інституціональної інфраструктури, але й покращення здоров'я та навичок роботи працівників.

Суттєвим чином на реалізацію інноваційних чинників підвищення продуктивності праці в Україні впливають фінансові можливості розробки та впровадження нових технологій. Низька інноваційна активність вітчизняних промислових підприємств обумовлена, насамперед, нерозвиненістю підприємницького середовища, недосконалістю нормативно-правової бази, відсутністю реального економічного підґрунтя для забезпечення органічного зв'язку науки, технологій та виробництва, що становить основу розвитку інновацій, неефективністю використання вже існуючих резервів, негнучкістю менеджменту.

Зокрема, скорочення частки промислових підприємств, що впроваджували інновації, з 14,3% у 2001 році до 10,7% у 2009 році свідчить про недостатньо сприятливе нормативно-правове та інституційне середовище підвищення інноваційної активності підприємств в країні, що, відповідно, звужує можливості підвищення продуктивності праці. Водночас скорочення частки реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової продукції з 6,8% у 2001 році до 4,8% у 2009 році також суттєво погіршує перспективи зростання конкурентоспроможності національної економіки за рахунок технологічного оновлення виробництва [2].

Підвищення продуктивності праці може бути наслідком впровадження нових технологій, нових методів

організації виробництва та праці. Однак реалізація завдань оновлення виробництва неможлива без наявності якісної робочої сили, з належною кваліфікацією, адекватною новій техніці та технології, відповідною професійною підготовкою, творчою активністю працівників. Саме тому пріоритетного значення в сучасних умовах набуває реалізація інноваційних чинників підвищення продуктивності праці, пов'язаних із забезпеченням сприйнятливості робочої сили до технологічних нововведень.

Поліпшення якісних характеристик робочої сили, спрямоване на посилення адаптованості працівників до вимог інноваційного суспільства, проявляється через забезпечення сприйнятливості працівників до інновацій. Динаміка змін якісних характеристик робочої сили у контексті підвищення конкурентоспроможності може бути проаналізована на основі даних World Economic Forum (рис. 1).

Незважаючи на достатньо стабільну динаміку такого показника як співвідношення між продуктивністю та оплатою праці, що залишається порівняно високим (навіть у порівнянні з окремими економічно розвиненими країнами, зокрема Польщею, Угорщиною, Францією), ситуація в Україні із адаптованістю робочої сили до інноваційних змін дотепер залишається недостатньо сприятливою [3]. Так, за наявності підготовленого до інноваційних змін менеджменту та професійних управлінців Україна значно поступається країнам – лідерам у рейтингу конкурентоспроможності (відповідно, 3,4 та 3,5 балів).

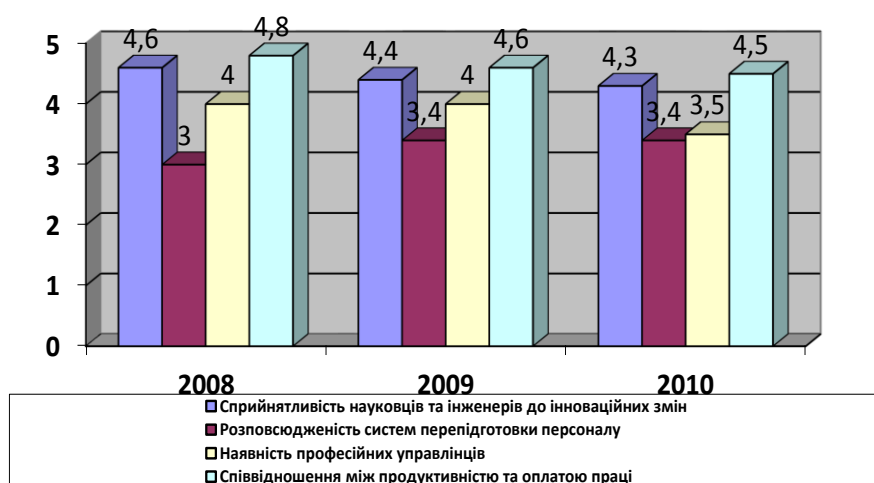


Рис. 1. Динаміка змін якісних характеристик робочої сили у контексті підвищення конкурентоспроможності країн

Джерело: The Global Competitiveness Report 2010-2011 // World Economic Forum / www.weforum.org

В умовах постіндустріального суспільства впровадження нових технологій вступає в протиріччя з існуючими традиційними технологіями, широке застосування яких призводить до поступового звуження сфери застосування робочої сили. Більш досконалі технології, які потребують високих рівнів кваліфікації та якості праці працівників, створюють сприятливі умови до розширення сфери прикладання праці. Саме тому закономірно постає питання про мобілізацію резервів підвищення продуктивності праці, пов'язаних з реалізацією інноваційних чинників зростання. Це передбачає необхідність удосконалення організації і управління, розробки технологічних нововведень, впровадження яких призводить до підвищення продуктивності праці, створення умов для підвищення кваліфікації працівників, розвитку соціального діалогу.

Література

1. Ukraine Jobs Study. Fostering Productivity and Job Creation. Report No. 32721-UA // World Bank, Human Development Sector Unit. – February 10, 2006. – P. 2
2. Інноваційна активність промислових підприємств // <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. The Global Competitiveness Report 2010-2011 // World Economic Forum / www.weforum.org

Пашкова А.В., ст. викл.

Одесский национальный политехнический университет, м. Одеса, Україна

ЗНАЧЕНИЕ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОДУКТИВНОСТИ ТРУДА

В рыночных условиях задача повышения эффективности и рационального использования трудовых ресурсов на всех уровнях национальной экономики как источника реального экономического прогресса становится жизненно важной для последующего развития страны. Реализация этого задания не возможна без повышения продуктивности труда. Как показывает мировой опыт, экономическими лидерами становятся не те страны, которые имеют значительные ресурсы, а те, которые достигли высокой производительности труда.

Цель исследования – обосновать значение и определить основные направления повышения продуктивности труда на данном этапе экономического развития страны.

В экономической литературе существуют методологически различные взгляды на сущность продуктивности трудовой деятельности и её место в системе экономических отношений. Фундаментальные теоретические положения производительности, факторов и резервов ее повышения, управления производительностью, отражены в трудах известных зарубежных экономистов, в частности таких, как М. Спенс, Д. Скотт Синк, Джефери Д. Сакс и др. Исследованию путей повышения производительности посвящены труды российских и отечественных исследователей: А. Бабицкого, В.М. Гончаренко, О. Сологуба, Ю. Куценко, Ф. Коломийца, Л. Пласкова, А. Калины, Н. Лукьянченко, С. Пилиленко, Р. Ерохина и многих других.

Производительность труда – базовый компонент экономического роста любой страны. Международная организация The Conference Board обнародовала данные о ситуации с производительностью труда в разных странах мира. Специалисты The Conference Board измеряют производительность труда как мировой ВВП из расчета на одного занятого. В 2010 г. мировой ВВП с поправкой на инфляцию вырос на 4,8%, а занятость возросла на 1,5%. По прогнозам на 2011 г. занятость возрастет на те же 1,5%, а темпы роста ВВП снизятся до 4,3%.

Быстрее всего производительность труда росла в Китае и Индии (на 8,7 и 5,4% соответственно). Бразилия (4%) опережает прочие латиноамериканские страны (средний показатель по региону — 3,2%). Производительность труда в странах СНГ в 2010 году вернулась к росту после заметного снижения в 2010 году. Россия, в частности, в прошлом году показала рост в 3,1% по сравнению с падением на 6% в 2009 году. Тем не менее, этот показатель существенно ниже, чем показатели других развивающихся стран.

Данные по Украине в исследовании отдельно не вынесены. Наша страна занимает одно из последних мест по уровню производительности труда в мире. По индексу производительности труда, рассчитанным еженедельником «Комментарии:», на основании данных МВФ и Международной организации труда для 85 стран, украинцы занимают 72-е место, пишет еженедельник. По оценкам аналитиков McKinsey Company, для поддержки темпов роста ВВП на уровне 1998–2007 годов Украине необходимо повысить производительность труда, как минимум, в 2,6 раза, то есть выйти на уровень Польши, Турции, Эстонии, Литвы и Чили.

Предприятия нашей страны располагают большими возможностями в повышении производительности труда, а именно: увеличение удельного веса конечного продукта; существенное расширение как объема, так и активности сферы предпринимательства; снижение ресурс- и энергоемкости продукции; соблюдение технологической дисциплины и культуры обслуживания; снижение уровня травматизма. Однако, используются они недостаточно.

В зависимости от особенностей выявления и использования резервы можно разделить на две группы:

- резервы снижения трудоемкости, то есть возможности сокращения затрат труда (фонда времени) рабочих, ИТП и других категорий работников на единицу выработанной продукции за счет механизации, автоматизации производственных процессов, усовершенствования организации производства и труда;
- резервы качественного улучшения использования единицы рабочего времени за счет ликвидации всевозможных его потерь, устранения непродуктивных расходов труда, улучшения условий труда на рабочих местах, повышения планирования производства.

Значительную роль играет научно-технический прогресс: применения новой техники, усовершенствования системы машин, внедрения комплексной механизации, инженерных коммуникаций, необходимых для выполнения процессов, а также передовых технологий и научных разработок, способствуют повышению производительности труда, модернизация действующего оборудования. Существенное влияние имеет организация процесса производства. Она дает возможность находить наиболее совершенное управление производством, рациональные приемы выполнения операций и выявления других важных факторов. Научная организация труда охватывает значительные потенциальные резервы повышения эффективности труда с минимальными дополнительными материальными расходами. Значительное влияние имеет максимальное использование действующих мощностей, диверсификация производства, сокращения потерь рабочего времени др.

Повышение производительности труда зависит и от социально-экономических показателей, которые связаны с квалификацией и образованием исполнителей, уровнем отношений собственности на предприятии, условиями труда, применением оптимальных режимов труда и отдыха, психологическим климатом в коллективе, его сплоченностью и внутриколлективными отношениями, улучшения условий труда, повышения творческой активности работников.

Особое внимание должно уделяться проблемам профессиональной подготовки и сохранения длительной трудоспособности работающего населения в связи с сокращением экономически активного населения. А персонал предприятий должен усвоить, что его благополучие и социальный статус зависит от самореализации с учетом физических возможностей личного здоровья и профессиональных способностей каждого. Американские эксперты давно установили прямую зависимость между здоровьем работников и производительностью труда. Поэтому на ряде предприятий проводятся разнообразные оздоровительные мероприятия: занятия физической культурой, проверка работников на стрессы, контроль за весом и консультации врачей-диетологов, борьба с курением и злоупотреблением алкоголем, организация системы медицинского самоконтроля.

Высокой производительности японского работника наряду с многовековой традицией трудолюбия способствует железная дисциплина на производстве. В известных японских деловых лозунгах: "Высшее качество - основа всего", "Все - повышают качество, все - подают идеи" как бы воплощен кодекс поведения на производстве, даются советы и рекомендации. И еще один, актуальный и для наших людей, лозунг "Береги чужое время".

Стимулом повышения производительности труда также является усовершенствование форм систем оплаты труда, воссоздания рабочей силы и решения социальных проблем общества. Повышение производительности труда создает условия для роста заработной платы, и наоборот, увеличение заработной платы стимулирует ее производительность.

Следовательно, вопрос повышения производительности труда нуждается в системном подходе. Для самого полного использования резервов роста производительности труда на предприятиях разрабатывают программы управления производительностью, в которых определяются виды резервов, конкретные сроки и мероприятия, по их выявлению и реализации, планируются расходы на эти мероприятия и ожидаемый экономический эффект от их внедрения, разрабатываются системы мотивации работников. Хорошие руководители и лидеры знают, что мотивированный персонал – это производительный персонал, который способен вывести компанию на путь процветания.

Мотивирующей, движущей силой рациональной работы коллектива предприятия являются личные доходы его членов (рабочих, ИТП, служащих, МОП и других). Эти доходы обеспечиваются через оплату труда, которая в значительной мере гарантирует производительную, целеустремленную работу, достижение поставленной производственной цели.

В странах с развитой рыночной экономикой выделяют два направления в системах стимулирования рабочих предприятия:

- стимулирование роста производительности труда;
- стимулирование повышения качества рабочей силы.

То, что присуще всем общественным формациям, - стремление человека к полезному труду, честному заработку, к гордости за сделанное - у нас девальвировалось. И сейчас главная задача - сделать труд людей более эффективным и заинтересованным, полностью раскрыть их трудовой потенциал.

Таким образом, разработка систем стимулирования труда для достижения запланированного уровня продуктивности является необходимым условием реализации программы, которая должна быть реализована на каждом предприятии для повышения эффективности труда.

Литература

1. Бабицкий А. Моделі економічного зростання і проблема підвищення суспільної продуктивності праці // Вісник економічної науки України. - 2008. - № 1. - С. 22-28.
2. Гончаров В.М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні // Вісник економічної науки України. - 2007. - № 2. - С. 33-37.
3. Калина А.В., Калініна С.П., Лук'яненко Н.Д. Менеджмент продуктивності. МАУП, Київ, 2004, 232 с.

Семикіна М.В., д.е.н., проф.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

Серед пріоритетних проблем національної економіки важко виділити таку, яку б можна було б порівняти з проблемою ефективного управління продуктивністю праці за рівнем вагомості, станом вивченості та ступенем дискусійності у розумінні сутності, методів оцінювання та управління. З одного боку, світовий економічний думці і практиці добре відомо, що без підвищення продуктивності людської праці є неможливим сталий економічний розвиток, забезпечення зростання конкурентоспроможності країни в умовах всеохоплюючої глобалізації; з іншого боку, зі сторінок вітчизняних наукових журналів майже зникли публікації, присвячені проблемі продуктивності праці, не відображає такі відомості повною мірою і офіційна статистика.

Проблема управління продуктивністю праці з різною мірою глибини вивчалася багатьма дослідниками, зокрема, в Україні – А. Колотом, О. Грішнвою, А. Ревенком, І. Петровою, Г. Куліковим, А. Пасекою та ін., за межами України – Д.Сінком, Ф. Тейлором, Г. Емерсоном, Б. Генкіним, Р. Колосовою, Р. Яковлевим та ін. Проте аналіз публікацій дозволяє стверджувати, що в наукових джерелах зберігаються неоднозначні підходи до визначення продуктивності праці, методів її розрахунку, засад управління нею.

Узагальнюючи наукові погляди, вважаємо за доцільне дотримуватися такої позиції: продуктивність праці варто трактувати в вузькому і широкому сенсі і це дещо знімає суперечності в її тлумаченні та подальшій оцінці:

- у вузькому сенсі продуктивність праці – це показник продуктивності конкретної праці на мікроекономічному або індивідуальному рівнях, що уявляє собою відношення обсягу виробленої продукції (послуг) до витрат лише одного з факторів виробництва – живої праці, які можуть вимірюватись за годину, день, квартал, рік (людино-години, людино-дні, в річних розрахунках – середньооблікова чисельність персоналу);

- у широкому сенсі продуктивність праці – це суспільна продуктивність праці, яка характеризує результативність виробничого процесу на макрорівні і уявляє собою відношення загального обсягу виробленої продукції та послуг до загальних затрат праці.

Ототожнення продуктивності з ефективністю у поглядах більшості західних і деяких вітчизняних науковців призводить до неточностей у розумінні управління продуктивністю. Причини такої ситуації бачимо, зокрема, в тому, що в межах добре відомого традиційного підходу досить складним виявляється вибір методу урахування затрат праці, отже, і вибору методів управління продуктивністю праці (формула 1).

$$\text{Продуктивність праці} = \frac{\text{Обсяг виробленої продукції або послуг}}{\text{Затрати праці}} \quad (1)$$

Обираючи методи управління продуктивністю праці, варто, з огляду на формулу 1, пам'ятати, що обсяг виробленої продукції залежить від сукупності затрат живої та минулої (уречевленої) праці (рис. 1).

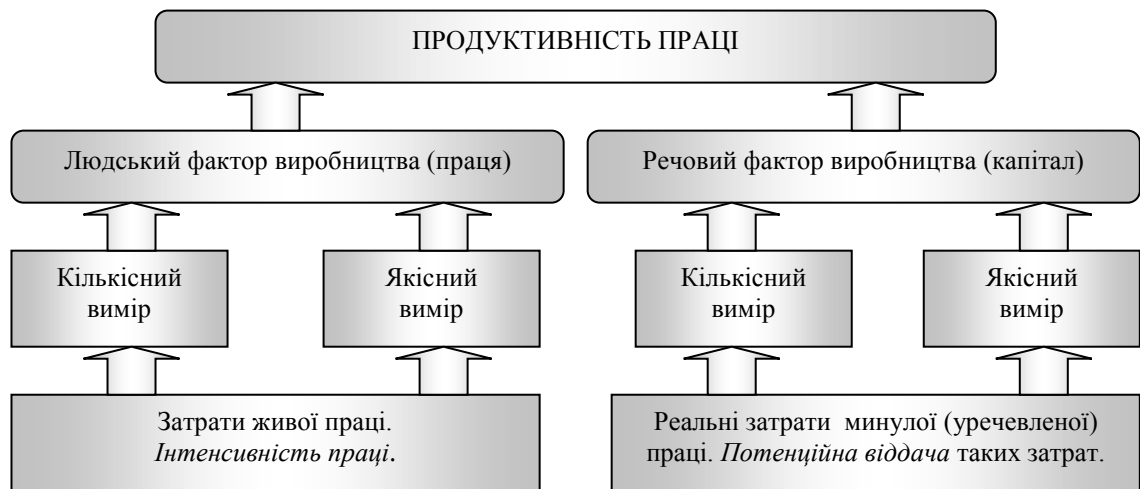


Рис. 1. Затрати праці, що впливають на продуктивність праці

Остання група затрат праці (затрати минулої, уречевленої праці) часто залишаються поза увагою. Вона включає витрати праці щодо створення засобів виробництва, що використовуються працівниками (йдеться про віддачу засобів виробництва), витрати, пов'язані з видобутком сировини, енергії, що споживаються також у трудовому процесі тощо. Традиційно сприймаючи це з теоретичної точки зору, в той же час розуміємо складність управління продуктивністю праці з прикладної точки зору, адже для ґрунтового аналізу динаміки цього показника доцільно враховувати роль усіх затрат праці (рис. 1), крім того важливе значення має інтенсивність живої праці, співвідношення потенційної і реальної віддачі уречевленої праці.

В цьому контексті відомі методи оцінювання продуктивності праці, а значить – і управління нею на усіх рівнях економічного аналізу потребують подальшого розвитку та вдосконалення. Виходячи з таких позицій, зрозуміло, що управління продуктивністю праці у суспільстві означає економію обох видів праці або зменшення суспільно необхідного робочого часу на виробництво одиниці товару чи послуги. В короткостроковому періоді на рівні невеликого підприємства або підрозділу завдання управління продуктивністю праці потребують, передусім, урахування витрат праці його працівників. Однак перехід до прогнозування динаміки продуктивності праці в більш складній системі вже не може обмежуватись лише аналізом продуктивності живої праці, адже зміни продуктивності праці мають залежати все більшою мірою від частки минулої праці. Йдеться про те, що зростання продуктивності праці в перспективі означатиме, що частка живої праці помітніше зменшуватиметься порівняно з уречевленою.

Враховуючи зазначену обставину, методи управління продуктивністю праці мають враховувати комплекс різноманітних впливових факторів, які впливають на динаміку продуктивності праці на різних економічних рівнях. Оскільки різноманітні фактори впливу (основний капітал, механізація, автоматизація праці, впровадження передових технологій виробництва, використання, якісної сировини та матеріалів, рівень організації праці, кваліфікації, мотивації праці, трудової дисципліни тощо) можуть діяти різновекторно, впливаючи на трудову поведінку працівників, інтенсивність праці, дотримання встановлених норм з різною силою, як позитивно, так і негативно, то об'єктивно виникає потреба у функціонуванні ефективної системи управління продуктивністю праці. Головне призначення такої системи – це заохочення працівників до продуктивної праці усіма можливими методами, які перебувають у правовому полі. Серед таких методів вважаємо за доцільне виокремлювати організаційні, техніко-технологічні, соціально-економічні, морально-психологічні та адміністративно-нормативні методи.

Критерієм ефективності управління продуктивністю праці слід вважати досягнення позитивної динаміки продуктивності праці, економію затрат живої та минулої (уречевленої) праці і забезпечення на цій основі ефективного функціонування підприємств у довгостроковій перспективі. На макроекономічному рівні це зумовлює зростання ВВП, слугує тісному зв'язку між розвитком економіки та зростанням доходів, збільшенням купівельної спроможності основних верств населення. Макроекономічні параметри зростання продуктивності праці дозволяють контролювати пропорції соціально-економічного розвитку, їх відповідність умовам ринкової рівноваги.

З нашої точки зору, продуктивність праці в широкому сенсі можна визначати багатоваріантно, на інтегральній основі, враховуючи результати суспільної праці і витрати такої праці. Вибір того чи іншого методу розрахунку має залежати від цілей аналізу, головне – бачити у динаміці показника продуктивності праці відображення певної соціально-економічної ефективності використання праці, що має слугувати інструментом управління економікою загалом.

Сьогодні в Україні, як засвідчує аналіз, мають місце негативні явища в управлінні продуктивністю праці. Причини неефективного управління продуктивністю праці багатофакторні, вони зумовлені, зокрема, відсутністю досконалої методології оцінювання продуктивності праці на різних економічних рівнях, нестачею відповідної статистичної інформації, що узгоджується із прийнятою системою обліку обсягів виробленої продукції і затрат праці.

Вважаємо, що досягнення ефективного управління продуктивністю праці має базуватися на об'єктивному вимірюванні цього показника з урахуванням множини впливових чинників, що діють як в межах, так і поза межами конкретного підприємства, окремого регіону, країни загалом. Не зважаючи на поодинокі спроби окремих науковців, недостатньо дослідженим залишається вплив на динаміку продуктивності праці інституціональних, глобальних чинників, структурних змін у зайнятості, динаміки безробіття, конкурентного середовища, стану соціально-трудових відносин тощо. Справедливо визнати, що передумовою ефективного управління продуктивністю праці в країні має стати постійний моніторинг її динаміки на усіх рівнях управління та адекватне відображення такої оцінки державною статистикою.

Перспективи наукових досліджень в цій сфері ми пов'язуємо із вдосконаленням методології оцінювання продуктивності праці на різних рівнях управління з урахуванням факторів внутрішнього і зовнішнього (глобального) середовища. Кардинальні зміни в управлінні продуктивністю праці можна очікувати за умов активного залучення потенціалу соціального партнерства, підвищення соціальної відповідальності роботодавців і найманих працівників за ефективність використання найціннішого ресурсу економіки – людської праці.

Література

1. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3 – К.: Видавничий центр “Академія”, 2002. – 951 с.
2. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М.: «Прогресс», 1989. – 532 с.
3. Семикіна М.В. Науково-методичні засади управління продуктивністю праці // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Чернігів. – 2010. – Вип. 3. – С. 160 – 168.
4. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – Кіровоград, КНТУ, 2010. – Вип. 17. – С. 457– 463.

Науковий редактор – Семикіна М.В.
Технічний редактор – Збаржевецька Л.Д.
Комп'ютерний набір, верстка, оригінал-макет – Онищук М.С.
Комп'ютерний дизайн – Чумаченко О.С.