

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Кіровоградський національний технічний університет

НАУКОВІ ПРАЦІ
КІРОВОГРАДСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Заснований в 2001 р.

В и п у с к 9

Кіровоград 2006

УДК 33
ББК 65

Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип 9. – Кіровоград: КНТУ, 2006.– 384 с.

В збірнику викладені результати наукових досліджень з питань економічної теорії та практики, економіки праці, галузей промисловості, сільського господарства, транспорту, інших; менеджменту організацій; фінансів, кредиту, грошового обігу; маркетингу; обліку, аудиту, аналізу господарської діяльності; міжнародних економічних відносин; економічної кібернетики; використання математичного механізму і сучасної обчислювальної техніки тощо.

Рекомендовано до друку вченою радою Кіровоградського національного технічного університету від 29 травня 2006 р., протокол № 10

Редакційна колегія: Фільштейн Л.М. (відповідальний редактор), д.е.н., проф., Бень Т.Г., д.е.н., проф., Богиця Д.П., д.е.н., проф., Давидов Г.М., к.е.н., проф., Кужельний М.В., д.е.н., проф., Ляшенко О.О., к.е.н., доц., Миценко І.М., д.е.н., проф., Немченко А.Б. (відповідальний секретар), к.е.н., доц., Пальчевич Г.Т., к.е.н., доц., Семикіна М.В., д.е.н., проф., Тарнавський М.П., к.е.н., доц.

Адреса реакційної колегії: 25006, м. Кіровоград, пр. Університетський, 8, Кіровоградський національний технічний університет, тел.: 390-466, 390-584, 55-10-49.

Автори опублікованих матеріалів несуть відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, власних імен та інших відомостей, а також за те, що матеріали не містять даних, які не підлягають відкритій публікації. Редакція може публікувати статті в порядку обговорення, не поділяючи точки зору автора.

Збірник включений ВАК України в перелік спеціалізованих видань економіки (бюлетень ВАК №6 від 2001р.)

Реєстраційне свідоцтво: серія КГ № 0247-У від 07.02.2001 р.

Ще раз про необхідність і можливість розробки наукових теорій. Теорія аудиту.

Розроблена система науки про аудит, яка відображає передумови виникнення, функції і риси, форми і системи науки, за допомогою, яких реалізується загальна логіка науки про аудит; визначена в розрізі окремих функцій, систем, аспектів і елементів логічна структура наукового знання в аудиті.

аудит, пізнання, система, наука, структура, логіка

Сьогодні в економічній літературі висловлюється незадоволеність станом розвитку економічної науки в цілому і в тому числі в Україні [1], [2],[3],[4],[5],[6]. Деякі вчені вважають, що економічна наука в цілому знаходиться в глибокій кризі, аргументуючи свою думку тим, що сьогодні людство має безліч проблем планетарного масштабу [2 с.4]. І економічну сторону цих проблем не вирішила економічна наука в зв'язку з браком її методологічного арсеналу: "Имеющийся у нее методологический арсенал не позволяет в полном объеме проникать в сущность крайне сложных и динамичных общественных процессов. Еще вчера казалось, что диалектический материализм с помощью своего категориального аппарата гарантирует решение любых гносеологических проблем. Но сегодня и он не может ответить на вопрос: почему еще во второй половине прошлого века социализм сотрясал капитализм своими «историческими преимуществами», а в последней четверти — уступил ему дорогу." [2 с.4] На наш погляд ця позиція не є безспірною хоча б тому, що навіть вирішення економічної сторони вище означених планетарних проблем не завжди залежить від стану розвитку економічної науки. Проте постановка таких питань є правомірною.

Друга особливість економічної науки, полягає в тому, що вона хоча і носить в цілому інтернаціональний характер має також національний і регіональний аспекти. Великі претензії можна почути як на адресу вітчизняної економічної науки, так і на адресу економічної науки усього пострадянського простору, яка як вважає В.М.Полтерович не тільки не вирішила, але навіть не передбачила проблеми перехідної економіки [5]. І в цій проблемі, на наш погляд є два аспекти: перший полягає в тому, що науковці дійсно не завжди передбачали і вчасно вирішували проблеми перехідної економіки, і по друге не завжди «власть имущие» прислухалися до висновків науковців. Але покласти відповідальність за провали в розвитку теорії бухгалтерського обліку, як це зробив проф. Ф.Ф. Бутинець [6 с.20] на проф. П.Немчинова, І. Малишева, А. Кузьмінського, Ю. Літвіна, людей яких давно серед нас нема тільки за те, що ці видатні вчені як закидує проф. Ф.Ф.Бутинець «жили і працювали в умовах побудови комунізму» [6 с.20] при наймі наш погляд є аморальним. Не етичним і некоректним виглядає спроба професора Ф.Ф. Бутенця [6 с.20] визначити без необхідного обґрунтування і аргументації з ким повинні дослідники полемізувати, що на наш погляд повертає нас до методів і практики тоталітарного минулого.

Третя особливість економічної науки, полягає в тому, що: в минулому і в світовій економічній науці розробки в галузі економічної теорії були як правило: »побочним продуктом деятельности ведущих теоретиков, поучавших своих более молодых коллег « как делать науку», [7 с.149] .

За останні два – три десятиріччя ситуація суттєво змінилася: «экономическая методология стала сферой деятельностью профессионалов, самостоятельным и весьма важным направлением научных исследований» [7 с.149].

Професіонали – економісти, теоретики і практики, використовуючи специфічні знання конкретних економічних наук і загальну філософію науки – гносіологію сьогодні розробляють наукові конструкції сучасних економічних наук.

Те, що вчені економісти пострадянського простору взагалі і України вчасності не змогли на необхідному рівні своєчасно вирішити теоретичні проблеми, які стояли перед національними економіками пов'язано з наступними причинами:

Перша причина полягає в тому, що вчені в основній своїй масі не були теоретично і практично підготовлені до роботи в нових умовах. Більш того є думка, що: "і сьогодні під значним гіпнозом марксизму-ленінізму знаходиться чимало науковців-суспільствознавців" [4 с.3]. І справа не тільки в тім, що деякі положення марксистсько-ленінського вчення втратили свою актуальність, а також і в тім, що певні наукові положення в новій історичній реальності змінюються новими положеннями — і це відповідає діалектиці розвитку науки.

Друга причина, як її визначив академік Л.К.Безчасний полягає в тому, що більшість вчених економістів виховувалися в умовах радянської економічної школи яка, ще з 20 років минулого сторіччя базувалася на штучній економічній теорії про можливість дії економічних законів в умовах державної планової економіки і це протиріччя було закладено „в існуючі освітні програми всіх рівнів середньої і вищої освіти, наукові концепції і теорії залишались нездоланими, науково не розв'язаними. Це, з одного боку, не дозволяло побудувати моністичну систему економічних відносин і адекватну їй систему економічних законів, тобто створити дійсно наукову, а не політизовану і ідеологізовану економічну теорію — політичну економію, а з іншого — побудувати наукову модель поступового, сталого соціально економічного розвитку" [3 с.5]. А це зрозуміло суттєво впливало на світогляд і реальні можливості вчених.

Третя причина. Радянська економічна школа і економічна теорія не приділяли необхідної уваги гносеологічним і логічним проблемам економічної науки. Не вирішуються ці проблеми на належному рівні і сьогодні. Ми досі не маємо науково обґрунтованих відповідей на питання: Що таке економічна наука, її склад, структура, яка логічна система економічної науки, в чому суть процесу взаємодії науки і практики, яке місце в економічній науці і практиці займають новітні економічні теорії. Відповідь на ці питання дасть можливість закласти підвалини сучасної економічної науки.

Метою дослідження є основні результати якого презентує ця стаття, полягає в наступному: базуючись на загальній філософії науки, розробках теоретиків і практиків в галузі аудита розробити основи теорії аудиту.

Особливість проведених наукових досліджень, полягає в тому, що серед фахівців в галузі аудиту сьогодні немає одностайної думки – аудит це наука чи тільки практика. Ця обставина надає проведеному дослідженню особливе значення, як дослідженню в чистому вигляді, в якому наукові конструкції треба було розробляти майже з першої цеглини, в умовах не завжди адекватної реакції збоку однодумців і опонентів.

В економічній літературі ми знаходимо полярні думки і визначення щодо існування науки про аудит. Перша думка - аудит це у чистому вигляді практична діяльність. Так Р.Адамс в [8 с.57] наголошує: «Аудит — это сугубо практическая деятельность, и поэтому не совсем ясно зачем потребовалось создавать его теорию».

Друга думка - аудит є розділом науки про господарський контроль. Так професор Ф.Ф.Бутинєв в [9 с.16...26] вперше розглянув аудит, як розділ науки про господарський контроль, і зробив це досить кваліфіковано і логічно.

Третя думка - наука про аудит – є самостійною наукою. До цих авторів слід віднести: Гончарука Я.А., Рудницького В.С. [10с.3-8], Давидова Г.М. [11с.38-45], [12 с.26-38], О.А. Петрик [13 с.138].

Проте, треба усвідомлювати той факт, що визнання, чи невизнання аудита наукою лежить не в площині схоластичних роздумів, а є предметом наукового дослідження, яке будується на логіці і діалектиці наукового пізнання.

Що стосується наукових конструкцій науки про аудит, то в економічній літературі з аудиту існує дві основні схеми, які можуть в тій чи іншій мірі претендувати на наукові конструкції аудита.

Перша схема базується на ланцюгу В.Є. Патона [14 с.387], рис.1.

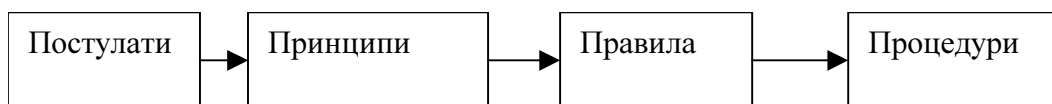


Рисунок 1 – Ланцюг В.Є.Патона

В.Є. Патон вважав, що цей ланцюжок є тим загальним положенням, яке дасть можливість вивести всю теорію обліку. Цю конструкцію професор Н.І. Дорош [15 с.18] пропонує використати для побудови теорії аудита.

Друга схема базується на пропозиціях Д.К. Робертсона [16 с.27]. Загальну схему теорії аудиту Д.К. Робертсон визначив наступним чином, рис.2.

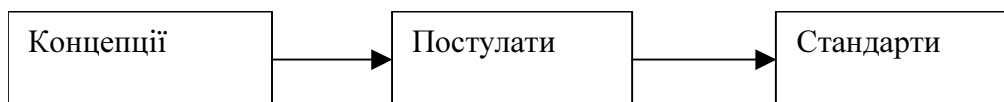


Рисунок 2 – Загальну схему теорії аудиту за Д.К. Робертсоном

Цієї думки дотримуються професори Р.А. Алборов [17 с.60], і Ф.Ф.Бутинець [9, с.111].

Для того, щоб дати кваліфіковану оцінку вищенаведеним конструкціям, які на наш погляд при всій своїй схожості мають суттєві відмінності, потрібно звернутися до теоретичних основ побудови сучасних економічних наук, до яких ми відносимо аудит.

Аудит виник в результаті реалізації потреби суспільства в послугах особливого змісту і характеру в специфічній діяльності професіоналів. Професія аудитора спрямована на виробництво спеціальних знань по теорії і практиці аудита

Аудит слід розглядати як одну з форм знання ,яке знаходиться у постійному русі.

Процес придбання і розвитку знання в аудиті базується на теорії пізнання, яка:

По перше розглядає знання як відображення існуючого незалежно від нього зовнішнього світу. Знання, у якій би формі воно не існувало і до якої би області не відносилось, завжди виступає образом, копією, знімком з пізнаваного об'єкта;

По-друге, визнає вирішальну роль у пізнанні практики, що виступає його передумовою, вихідним пунктом, основною, рушійною силою, метою, і критерієм істинності.

По-третє, визнає що пізнання як процес добування нового знання про дійсність ніколи не припиняється. Сутність процесу пізнання виражається в русі від незнання до знання, від неповного знання до повного, від недосконалого і менш глибокого до більш глибокого, від знання сутності першого порядку до знання сутностей вищих порядків і т. д У такому безперервному русі виявляється суперечливий характер пізнання, внутрішня єдність і боротьба наявних у ньому протилежностей, і протиріч.

По-четверте основним протиріччям розвитку пізнання є протиріччя між кожною даною ступінню пізнання, неминуче обмеженою своїм результатом і застосовуваними засобами, і потребою практики, яка знаходиться в постійному

розвитку і потребує подальшого руху пізнання вперед. Дане протиріччя між добутих знанням і тим, що потрібно практиці, між знанням і незнанням увесь час існує. При цьому раніше виникле протиріччя розв'язується, інше на його основі виникає.

Практика аудита стала передумовою виникнення наукового мислення. На початку розвитку, мислення в аудиті було випадковим і хаотичним, не системним і малопродуктивним, воно було за своїм характером і змістом донауковим. Життя ставило перед аудитом нові вимоги, почали формуватися нові завдання і цілі. У цих умовах мислення вже не відповідало вимогам дійсності і вступило в суперечність з нею. Протиріччя могло бути розв'язане тільки за рахунок заміни бідного по своєму об'єму і змісту до наукового мислення мисленням науковим. Аудиту були потрібні нові ідеї автором яких став англієць Л. Діксі:

- перша ідея визначала ціль аудиту;
- друга була підґрунтям для створення методичного арсеналу адекватного завданням і логіці аудиту.

Творчість Л. Діксі, надала аудиті систематичного і методично організованого, цілеспрямованого і планомірного характеру і стала початком емпіричного рівня наукової стадії мислення в аудиті.

Другий рівень наукового пізнання в аудиті пов'язаний з теоретичним способом відображення дійсності, націлений, на протидію емпіричному способу, на розкриття сутності, внутрішньої закономірності аудиту. Теоретичний рівень стадії наукового мислення в аудиті пов'язаний з ім'ям Роберта Монтгомері, який визначив нові цілі і завдання аудиту – з'ясування фактичних фінансових умов і рівня доходів підприємств в інтересах його власників, користувачів, банкірів та інших інвесторів, і розробив відповідне наукове забезпечення.

Всі подальші розробки науковців і практиків збагатили науку про аудит.

Механізм взаємодії потреб дійсності, практики і знання в аудиті, наведено на рис.3.

Основною рушійною силою розвитку знання про аудит є протиріччя між кожною даною ступеню пізнання неминує обмеженою рівнем здобутих знань з одного боку і тим, що потрібно практиці, яка знаходиться в постійному розвитку і потребує подальшого руху пізнання вперед, з іншого.

Процес наукового мислення в аудиті є об'єктивним, безперервним процесом який, під впливом динамічного розвитку аудиторської практики, потребує постійного, подальшого руху пізнання вперед.

Таким чином можна підсумувати що передумовами виникнення науки про аудит є:

1. Потреби виробництва, необхідність задоволення всезростаючих запитів людей, привели до виникнення аудита і одночасно групи людей які професійно займалися аудитом.

2. Довготривалий процес професійної діяльності аудиторів, поступового накопичення знань необхідність задоволення постійно зростаючих потреб практики.

Як відомо, існують різні стадії і рівні, на яких процес пізнання виконує різні функції.

На першій, донауковій стадії розвитку мислення в аудиті впливом практики складається категоріальний склад, логічна структура аудиторського мислення з виділенням у ньому: порядку проведення аудиту; термінів і категорій: обов'язковий аудит, дійсний фінансовий стан, ризик, достовірність фінансової звітності, висновок аудитора, шахрайство; почали розроблятися методики та процедури аудиту, та інше.

Логіка формування відносин між теорією і практикою в аудиті може бути охарактеризована двома сторонами.

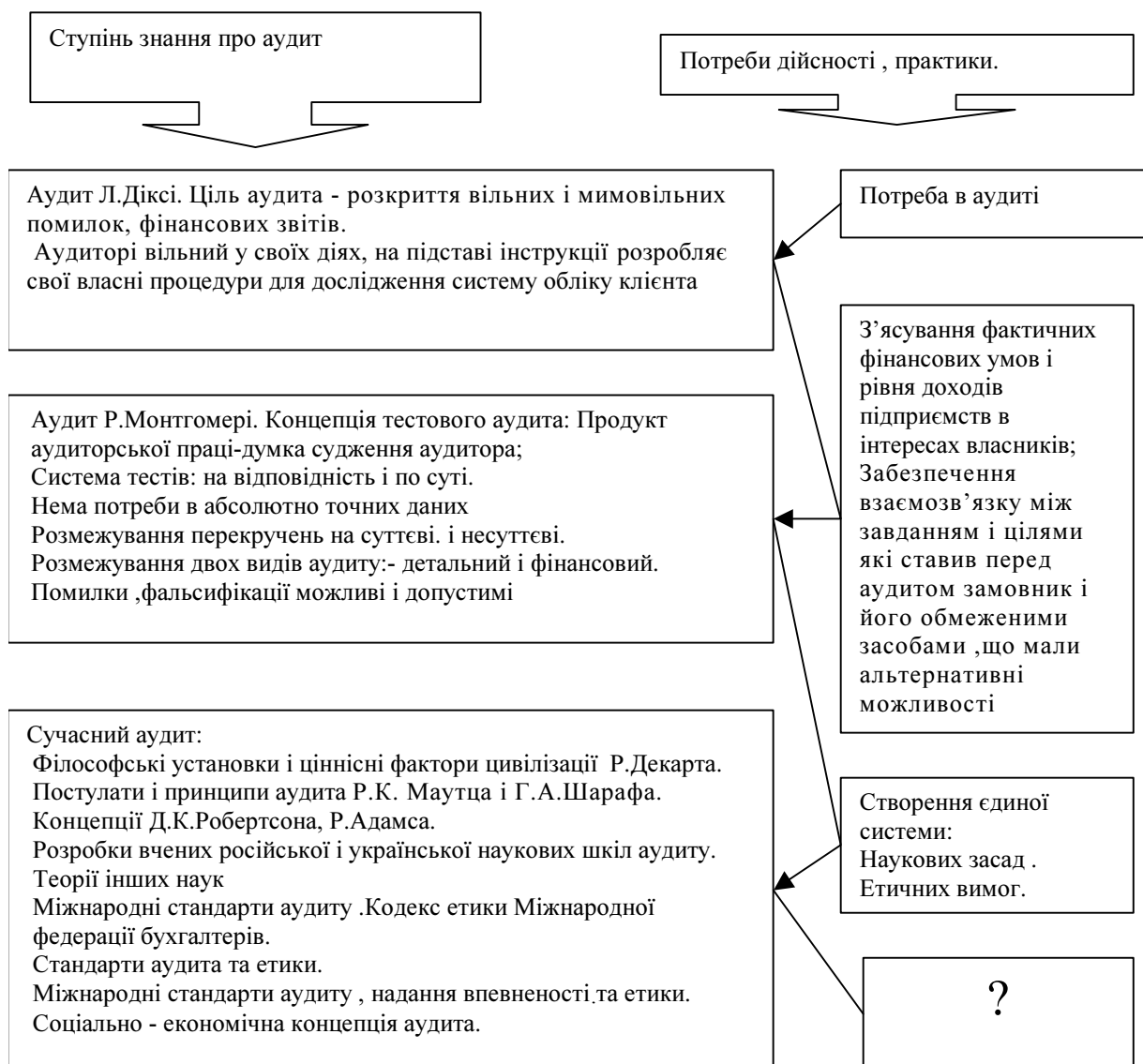


Рисунок 3 – Механізм взаємодії потреб дійсності, практики і знання в аудиті

Теоретична сторона процесу взаємодії теорії і практики починається з аналізу аудиторської практики. У результаті проведених досліджень накопичується інформація про процеси і явища аудита, які вимагають свого узагальнення і осмислення, результатом чого є наступна ланка — ідея. Дослідження, обґрунтування і розкриття ідеї припускає рух до нової ланки — концепції. Виникнення концепції означає вже перехід від емпіричного до теоретичного рівня, припускаючи в той же час необхідність встановлення істинності самої концепції і ідеї. Практична перевірка - наступна ланка. Підтвердження істинності концепції означає перехід до завершальної ланки процесу сходження — новому положенню, принципу або закону існуючої теорії або приводить до створення нової економічної теорії.

Практична сторона процесу взаємодії теорії і практики починається з певного теоретичного положення (закону принципу), яке відображає суть і закономірності відповідних економічних явищ і процесів і дозволяє визначити тенденції їх зміни і розвитку. Наступною ланкою є ідея, або де кілька ідей. Наступна ланка процесу матеріалізації — концепція. Але щоб конкретизувати її, необхідно зіставляти з нею початкові теоретичні положення, що здійснюється в наступній ланці — експерименті і

спостереженні, а їх результатом і разом з тим обґрунтуванням конкретних соціальних перетворень служить наступна ланка процесу матеріалізації — стандарти. Це вже не теорія, і ще не а практика: стандарти складають саме те безпосереднє наукове керівництво на підставі якого, розробляються конкретні методики проведення аудиту.

Процес наукового мислення в аудиті є об'єктивним, безперервним процесом який ,під впливом динамічного розвитку аудиторської практики, потребує постійного, подальшого руху пізнання вперед.

Нами проаналізовані теоретичні засади формування (визначення)сучасних економічних наук, нами визначені найважливіші складові науки: передумови виникнення, функції, основні риси, і системи науки, які логічно вписуються в сучасну філософію і методологію науки. Розглянувши основні складові науки ми пропонуємо класифікувати їх в залежності від місця і ролі в загальній системі науки і вплива на її результат.

Перша група так званих атрибутивних складових науки, які визначають необхідні якості науки, тобто таких які відносяться до науки по визначенню – це наступні складові :передумови виникнення, риси і функції науки.

Друга група - так званих результативних складових науки – система знань, способи виведення теорій (тип побудови науки), логічна система науки. Ці складові безпосередньо формують механізм і визначають результат науки, і є основою для формування логічної структури науки. В цілому зв'язок і взаємодію між окремими складовими науки можна відобразити на рис.4.

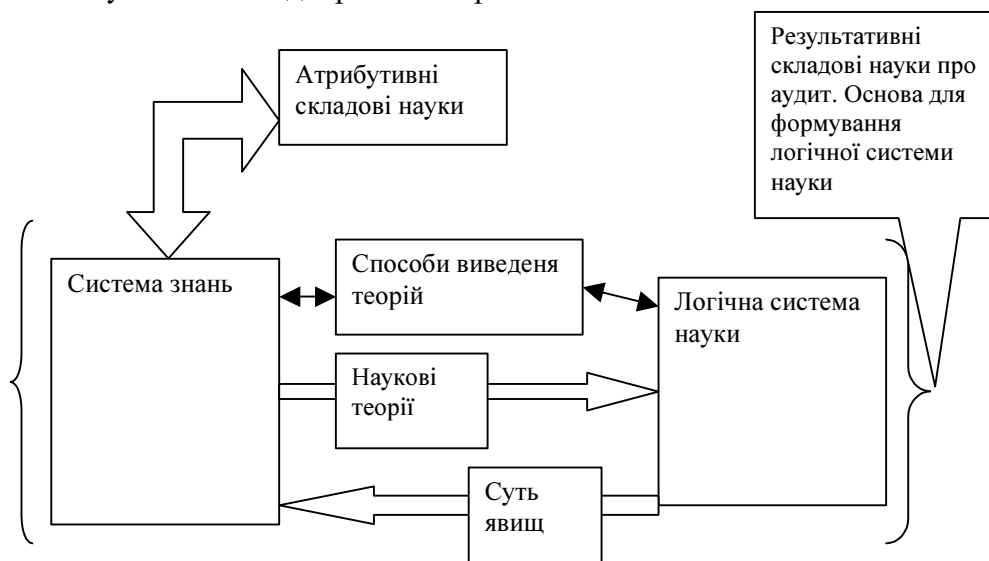


Рисунок 4 – Механізм взаємодії складових науки про аудит

Суть процесу взаємодії складових науки про аудит полягає в наступному: наукова продукція (ідеї, концепції, теорії) на основі базиса науки при підтримці категорій і понять в середовищі підстав науки виробляється в системі знань. Вироблення знань здійснюється відповідно до способів їх виведення в системі побудови науки. На основі наукової продукції (теоретичних побудов) створюються правила, які регулюють подальше пізнання предмета науки. Такі правила носять назву логічної системи. На практиці ці правила формалізуються до рівня визначення суб'єктів, об'єктів, предмета і метода науки. В результаті ми отримуємо науково обґрунтовану суть явища, яке ми досліджуємо. Ця інформація поступає в систему знань для подальшого опрацювання (розробці теорій і формування передумов практичної діяльності), і в режимі зворотнього зв'язку до систем атрибутивних складових науки з

метою відповідних перевірок і визначень. В цілому ми розробили конфігурацію науки про аудит. Ще раз підкреслимо, що визнання аудиту наукою не самоціль, а можливість визначити і сформувати напрямки подальшого розвитку, розробити і вирішити основні питання і проблеми діяльності з позицій наукового підходу, що є гарантією ефективного подальшого розвитку аудиту, його адекватності основним напрямкам розвитку економіки.

Як нами визначено структуру наукового знання слід розглядати в п'яти основних аспектах: логічному; мовному; методологічному; функціональному; змістовному.

Логічна структура є центральним аспектом знання про аудит.

Елементами логічної структури знання про аудит є: 1) підстави, 2) закони, 3) принципи, 4) специфічні поняття - „Філософські установки і ціннісні фактори”, 5) постулати, 6) поняття і категорії, 7) теорії, 8) концепції, 9) ідеї.

1. Підстави науки є найбільш простим і одночасно складним, для практичної ідентифікації елементом логічної структури знання про аудит. Як відомо підставою всього знання цілому є матеріальна дійсність і практична діяльність людини. Матеріальна дійсність складає об'єктивний зміст усякої науки і є середовищем в якому розвивається аудит. Матеріальна дійсність входить у систему науки уже відображеною у свідомості людини, у вигляді методів, теорій, принципів, аксіом, законів науки і т.п. Підстави науки це теоретичні положення, які виражають загальні закономірності предмета даної науки, що розкриваються з певного боку у всіх її теоріях.

2. Закони науки відображають істотні зв'язки та відношення, взаємозалежності і взаємо обумовленості між предметами і явищами об'єктивної дійсності, які виникають в процесі їх розвитку. Економічні закони в основному діють як закони - тенденції. Вивчення і реалізація цих тенденцій, дозволяє будувати економіку на науковій базі. Ми вважаємо, що в більшості розвинених держав світу де сформовані громадські суспільства з економікою ринкового типу діє закон – тенденція - обов'язкового становлення і розвитку аудиторської діяльності, як важливого елемента системи національного фінансового контролю. Закон - тенденція становлення і розвитку аудиторської діяльності має історичний характер, тому що цей закон починає діяти тільки в економічній системі конкретного типу. Дію цього закону - тенденції підтверджує розвиток багатьох держав пострадянського простору, в тому числі і України. В багатьох країнах світу, в тому числі і в Україні, вже сформувалися громадські суспільства з розвинутою економікою ринкового типу.

Закон тенденція розвитку аудиту виконує функцію бази науки про аудит, і в зв'язку з цим займає базовий, самий нижній щабель ієрархії логічної структури науки про аудит.

3. Категорію „принцип” слід розглядати як:

Основне вихідне положення якої-небудь теорії, навчання, науки, світогляду, і в цьому розумінні виступає основою теоретичних узагальнень. В якості загальних принципів, філософських установок і ціннісних факторів, що входять в саму систему науки аудит і можуть бути прийняті за базис при логічній побудові даної науки ми пропонуємо покласти систему Р. Декарта [19 с.22 – 28]. Основні риси картезіанського методу були узагальнені: чотирма головними правилами; трьома правилами моралі; порядком формування думки дослідника; правилом використання методу; твердженням про можливість і необхідність класифікувати речі і завдяки цьому їх пізнавати. В цілому логіку використання і дії головних правил Р. Декарта в аудиті можна представити на схемі рис.5.

Моральні правила Р.Декарта є програмою громадської відповідальності аудиторів перед суспільством, теоретичною основою концепції аудиту „етика поведіння”, ряду фундаментальних принципів рис.6.

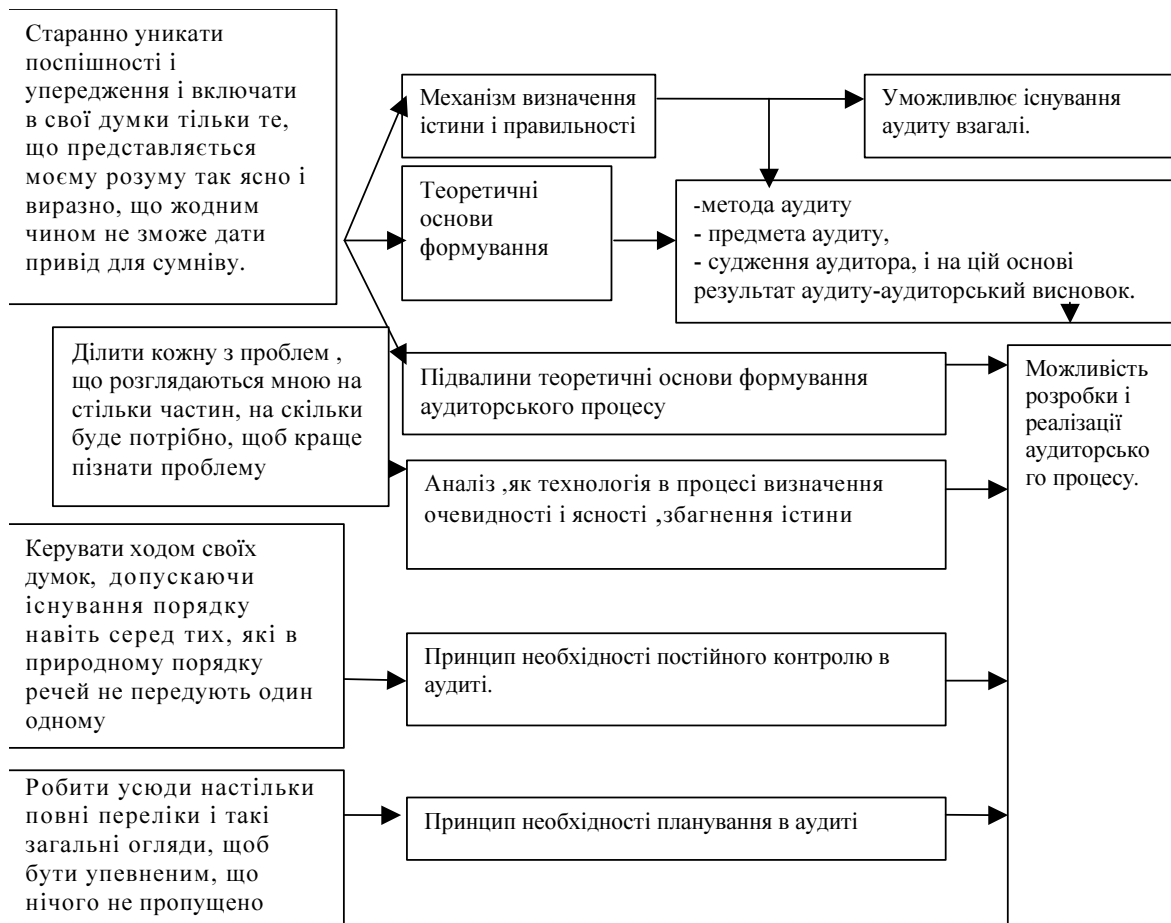


Рисунок 5 – Логіка використання і дії головних правил Рене Декарта в аудиті

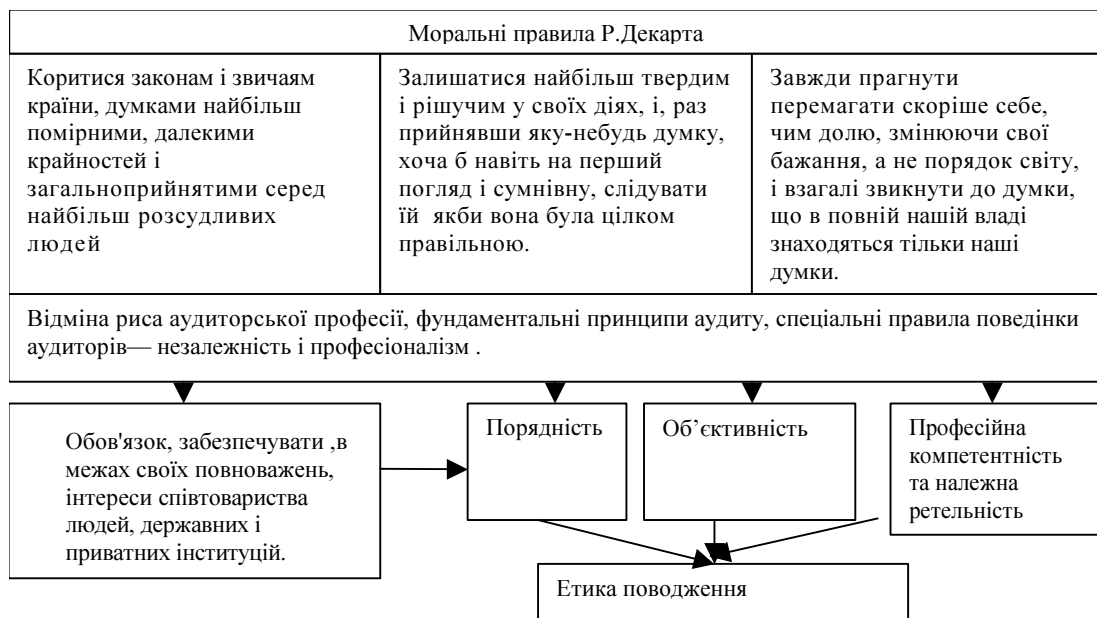


Рисунок 6 –Схема морально - етичної концепції аудиту „етика поведіння”

Таким чином моральні правила Р.Декарта є теоретичною основою базою для формування громадської позиції і обов'язків аудиторів; основних фундаментальних принципів аудиту; концепції „етика поведіння”

Особливе для аудиту є твердження Р. Декарта про можливість помилок. Це твердження уможлиблює аудит взагалі, і є підґрунтям для формування Концептуальної основи аудиту та супутніх послуг, в тій її частині яка стосується рівня впевненості аудитора

Рене Декарт розробив загальні правила, які доцільно використовувати досліднику при формуванні думки про об'єкт дослідження:

1. Дія думки, що створює впевненість відрізняється від дії думки за допомогою якої ми усвідомлюємо свою впевненість, і ці думки часто не залежать одна від одної.

2. Серед багатьох точок зору і думок треба вибирати найбільш виваженні як найбільш цінні і ефективні для практики.

3. Завжди прагнути перемагати скоріше себе, чим долю, змінюючи свої бажання, а не порядок світу, і взагалі звикнути до думки, що в повній нашій владі знаходяться тільки наші думки.

Ці правила настільки очевидні і універсальні, що на наш погляд не потрібно проводити їх інтерпретацію щодо аудиту.

В цілому на наш погляд система Р. Декарта:

1. Складає насамперед ті теоретичні засади, які виражають загальні закономірності і суть аудита є базисом науки про аудит.

1.1. Уможлиблює існування аудиту взагалі.

1.2. Визначає методи і механізм формування продукту аудиторського труда яким є не вирок (висновок), а тільки думка судження аудитора, що має той чи інший ступінь впевненості, тим самим відкриває шлях до визначення предмета і метода аудиту.

1.3. Комплекс, принципів, ідей, концепцій відповідає змісту і характеру аудиторського процесу є теоретичною основою аудиторської практики.

2. Є основою для визначення типу науки про аудит – переважно дедуктивний, змішаний

На наш погляд, враховуючи наукове і практичне значення системи Р. Декарта для аудиту, її комплексність і багатогранність, можливо висловити думку про використання цієї системи базису аудиту, в якості загальних принципів, філософських установок і ціннісних факторів, що входять в саму систему науки аудит і можуть бути прийняті за базис при логічній побудові даної науки.

Філософськими установками, які ми вважаємо за необхідне включити в базис науки про аудит, є загально філософські установки про процес взаємодії категорій істинність, правильність, істина, судження. Судження є логічною формою, у якій виражається істина. У кожному судженні із суб'єктно-предикатною формою є кількісна і якісна характеристика. Якістю судження називається його позитивна або негативна форма. При формуванні уяви про об'єкт, у аудитора може виникнути як позитивне так і негативне судження. Позитивне судження виникає у тому випадку, коли уява аудитора про об'єкт, що досліджується, поєднується з реальним станом цього об'єкта. В свою чергу це позитивне судження є основою для формування позитивної впевненості аудитора про систему, що досліджується. Негативне судження виникає у тому випадку коли відсутня уява про об'єкт, що досліджується. Відповідно це негативне судження є основою для формування негативної впевненості дослідника.

- Внутрішнє переконання людини, що визначає його відношення до дійсності, норми поведінки і діяльності, і в цьому розумінні виступає як нормативна вимога. Для досягнення цілей аудиту аудитор повинні дотримувати ряду фундаментальних принципів:

Порядність, об'єктивність, професійна компетентність і належна старанність, конфіденційність, професійне поведіння, технічні стандарти. Наведені фундаментальні принципи:

- перш за все виступають як нормативна вимога суспільства і професійної спільноти до аудиторів;

- по-друге формують внутрішнє переконання аудиторів і користувачів аудиторських послуг, визначають відношення аудиторів до дійсності, їх норми поведінки і діяльності;

- по-третє є основними вихідними положення науки про аудит, і в цьому розумінні виступає основою для теоретичних узагальнень, які на наш погляд формують базис науки про аудит та аудиторської діяльності в цілому.

4. Постулати – це найбільш розповсюджений і відомий серед економістів, які займаються аудитом, елемент логічної структури науки про аудит. Широко відомі дві основні системи постулатів аудиту це:

- система постулатів Р.К. Маутца і Г.А.Шарафа – перша система;

- і створена на тридцять років пізніше система постулатів Д.К Робертсона.

Ми проаналізували ці і не тільки ці системи постулатів аудиту і свій вибір зупинили на постулатах аудиту Д.К Робертсона. Наведемо висновки з нашого аналізу. Як відомо, постулати – це істина, яка вважається такою, до тих пір доки вона не буде спростована. В зв'язку з цим не варто сліпо додержуватися постулатів без врахування конкретних обставин аудиторської перевірки. У визначених умовах постулат може стати помилковим, і діяти відповідно до нього (не приймаючи в увагу конкретних обставин) — значить халатно відноситися до виконання аудиторської перевірки. Постулати - категорія історична, і вони повинні відображати рівень і стан розвитку підстав науки (матеріальної дійсності і практичної діяльності людини). Постулати Д.К.Робертсона, створювались на тридцять років пізніше від постулатів Р.К. Маутца і Г.А.Шарафа практично в інших соціально економічних умовах, і на наш погляд, більше чим інші системи постулатів відповідають вимогам сьогодення. В зв'язку звищенаведеним вважаємо за доцільне використовувати постулати Д.К.Робертсона.

5. Поняття, категорії або їх системи - це форми у якій існують підстави, закони, принципи, аксіоми, постулати, ідеї, концепції, теорії, науки. Поняття, категорії науки відображають предмети і явища в їх внутрішній визначеності. Поняття і категорії наповнюють весь зміст, всю структуру науки і практики.

6. Ідея — це фундаментальна думка (поняття), що відбиває яку-небудь глибинну, істотну сторону досліджуваного об'єкта (предмета). В ідеї у концентрованому вигляді виражені досягнення наукового знання, прагнення до практичної реалізації, до свого матеріального втілення. Знання в ідеї, досягши повноти, об'єктивності і конкретності, є знаряддям пізнання, реалізує себе в методі. Об'єктивно-істина ідея є підставою для реалізації призначення методу — служити шляхом досягнення нових результатів у матеріальному виробництві. Ідея виникає і реалізується не тільки в практичній, а і у теоретичній діяльності людини.

7. Ідеї, на наш погляд, слід розглядати разом з концепціями. Концепцією в науці є розвинута ідея складові елементи якої внутрішньо пов'язаних між собою.

Наведені концепції, ідеї і теорії мають як оригінальне аудиторське походження, так і є залученими з теорій інших наук. Ці концепції, ідеї і теорії мають різне значення і вплив на розвиток науки про аудит. Серед концепцій і ідей аудита є такі які, в аудиті вже не використовуються або використовуються частково, фрагментарно. Ми впевнені що на розвиток науки про аудит впливають і інші концепції і ідеї виявлення і розробка яких є предметом подальших наукових досліджень. Проте всі наведені концепції і ідеї на наш погляд наповнюють науку про аудит життєвим змістом і логікою, відкривають шлях до формування теорії аудиту.

Таблиця 1 – Зміст концепцій і ідей аудиту.

№	Зміст концепції	Зміст ідеї
1.	Концепція аудиту Л.Діксі: розкриття вільних і мимовільних помилок, що можуть мати місце у фінансових звітах.	1.Виявлення трьох видів помилок: 1) вільних (зловживання), 2) мимовільних (описки, арифметичні помилки), 3) принципових (вибір невірних методологічних прийомів). 2.Аудиторів не треба нав'язувати готові способи рішення, набагато краще залишити аудитора вільним у своїх діях, і дозволити на підставі інструкції розробити свої власні процедури
2	Концепція аудиту Р. Монтгомері, - тестового аудита, аудита оптимальної достатності: з'ясування фактичних фінансових умов і рівня доходів підприємств в інтересах його власників, користувачів, банкірів та інших інвесторів.	1.Помилки, фальсифікації, нестачі, обмани, шахрайство, хоча і не нормальні з погляду моралі і права, проте природні. 2.Нема необхідності в абсолютно точних даних. При цьому рівень точності даних повинен бути адекватним загальним тенденціям економічного розвитку підприємства. І якщо ці всі умови дотриманні ,а на підприємстві мали місце якісь зловживання, то це приватна справа власників, а не аудитора. 3.Необхідність виконання аудитором перед початком робіт серії тестів, які визначають ефективність сформованій на підприємстві системи внутрішнього контролю. І якщо перевірка на відповідність дала позитивний результат то можна обмежитися незначною перевіркою по суті. І навпаки ,якщо перевірка на відповідність дала негативний результат, то потрібно звертатися навіть до суцільної перевірки. 4.Застосовувати взаємозв'язок між завданням і цілями які ставив перед аудитом замовник і його обмеженими засобами ,що мали альтернативні можливості використання. 5.Продукт аудиторської праці-думка судження аудитора. 6.Розмежування двох видів аудиту:- детальний;- фінансовий.
3.	Концепції Д.К. Робертсона	
3.1	Етика поведіння. Забезпечення дисципліни і регулювання діяльності аудиторів	1.Імперативний принцип, відповідно до якого приймаючи рішення, необхідно керуватися вимогами етичних норм. Етика в імперативному змісті — це моральні норми і правила, а не вивчення наслідків якої-небудь ситуації. 2.Економічний утилітаризм основну увагу приділяє впливові на конкретні, дії конкретних обставин. 3.Ідея генералізації – сполучення імперативного так і утилітарний принципів.
3.2	Незалежність Об'єктивність і чесність суджень.	1Аудитори формують свої судження самостійно. Ніщо не впливає на їх неупереджене відношення як до компаній і до посадових осіб, що представляють фінансову інформацію, так і до її користувачів.

3.3	Професіоналізм. Аудитори повинні бути компетентними, кваліфікованими, незалежними і розсудливими.	1. Ідея благо розумного аудитора . Дев'ять основних вимог до професійних якостей аудиторів розроблені Р.К. Маутцем і Г.А.Шарафом 2.Поведінкові теорії. Економіка покликана бути наукою про людську поведінку в реальному житті і про людину у взаємодії із собі подібними.
3.4	Концепція аудита доказовість. Зібрати й оцінити достатню кількість інформації, щоб створити базу для прийняття рішень	1.Ідея - інформація може бути різної якості в достатній або недостатній кількості, вона може безпосередньо впливати на аудиторське рішення, а може бути тільки допоміжною
3.5	Концепція аудита – точність представлення	1. Ідея - абсолютна точність аудиту фінансової звітності не потрібна.
4.	Концепції Р. Адамса	
4.1	Концепція використання в аудиті системоорієнтованого метода задачі формування думки про вірність і об'єктивності фінансової звітності	1.Проведення перевірки систем фінансового контролю, підтвердження (або не підтвердження) задовільного функціонування цих систем контролю. 2.Перевірки фінансової звітності, проведеної на основі інформації, наданої системами фінансового контролю.
4.2	Концепція розподілу аудиторській діяльності на: - аудит; - супутні послуги.	1. Природи упевненості, яку висловлює аудитор. 2.Порівняльного рівня впевненості, з яким аудитор підтверджує твердження менеджерів. 3.Необхідності найму кваліфікованого аудитора.
5.	Концепція завдань з надання впевненості. Базується на використанні системоорієнтованого підходу до формування концепції яка складається з підсистем: 1. прийняття завдання з надання впевненості; 2. елементів завдання з надання впевненості; 3. належного використання прізвища аудитора (практика).	1.Ідея оцінки і вимірювання предмета на основі попередньо визначених критеріїв. 2.Ідея професійного скептицизму. 3.Ідея того, що рівень впевненості, є пропорційним до рівня процедур збору доказів. В зв'язку з цим природа, час та обсяг процедур збору достатніх та відповідних доказів під час виконання завдання з надання обмеженої впевненості навмисно обмежені в порівнянні з завданням з надання обґрунтованої впевненості.

6.	Соціально – економічна концепція аудиту аудит це професійна, комерційна, науковий основі діяльність одних людей (аудиторів), які оцінюють діяльність інших людей (господарюючого суб'єкта) в інтересах третіх людей (власників, ініціаторів проведення аудиту, суб'єктів господарського права	1. Теорія перспектив - дає пояснення процесу прийняття рішення в умовах економічної невизначеності. 2. При проведенні аудиту, аудитори повинні враховувати, що поведінка господарюючого суб'єкта може бути наперед визначена і прогнозована на підставі теорії „економічної людини” „Homo economicus”, тобто уявлення про людину як про раціонально мислячий суб'єкт, який послідовно підпорядковує свої плани і дії отриманню максимальної вигоди. 3. Модель обмеженої раціональності, передбачає, що здібності кожного працівника різні, обмежені як неможливістю передбачити всі наслідки прийнятих рішень, так і особистими прагненнями та соціальними амбіціями.

8. Теорія аудиту в широкому значенні - це система наукового знання, що описує і пояснює теоретичні аспекти системи незалежного фінансового контролю – аудиту, і зводить відкриті в даній області закономірні зв'язки до єдиного об'єднуючого початку. Теорія аудиту — категорія для позначення системи знань про аудит, яка розвивається, вірогідно і адекватно відбиває сутність і закономірності явищ і яка є керівництвом для практичної діяльності в області незалежного фінансового контролю – аудиту в сфері ринкової економіки громадського суспільства. Теорія аудиту складається з сукупності елементів:

- базису: закону тенденції розвитку аудиту, фундаментальних принципів, постулатів, філософських установок і ціннісних і факторів Р. Декарта;

- десять концепцій аудиту, які базуються на двадцяти чотирьох ідеях.

Визначені нами характеристики і ознаки теорії аудиту, відповідно до загальної теорії, розробленої у другому і аналізу проведеного у третьому розділах, наведені в таблиці 2.

Таблиця 2 – Ознаки і характеристики теорії аудиту

Класифікаційна ознака	Показники характеристики ознаки	
1. Значення вживання категорії	1.1. Широке- синонім категорії знання 1.2. Вузьке - знання строго певної форми	1.1.1. Теорія аудиту 1.2.1. Запозичені теорії: теорії агентів, математичні теорії, економічні теорії, теорії бухгалтерського обліку, теорії управління, імперативна теорія, утилітарна теорія, теорія генералізації, поведінкові теорії.
2. Рівень теорії	2.1 Обґрунтованості 2.2 Доказовості 2.3 Специфіку і ступінь впливу на відповідну соціальну систему.	Рівень обґрунтованості і доказовості високий, який базується на науковому всебічному і динамічному аналізі і систематизації дійсності. Теорії аудита характерні: об'єктивна істинність, логічна цілісність і формальна несуперечність, здатність до розвитку, відносна самостійність, активний вплив на розвиток ринкової економіки громадського суспільства.

3.Ступеню узагальнення	3.1 загальні 3.2 часткові	По ступеню узагальнення теорія аудиту це часткова теорія тому, що: - область значення теорії окрема наука про аудит; - досліджувана теорією сфера дійсності – ринкова економіка громадського суспільства.
4.Форми специфіки об'єкта	4.1 природниче наукові 4.2 соціальні.	4.2.Соціальна.
5.Рівень впевненості	5.1Позитивний 5.2Негативний	5.1.1 Теорія аудиту є теорією з позитивним рівнем впевненості тому що судження теорії: або підтверджуються фактами, або перевіряються шляхом звертання до фактів
6 Види теорій .	6.1 Рівень формалізації 6.2.По методу формування 6.36.3.По методу дослідження об'єкту реальності.	Теорія аудиту по: - рівню формалізації - змістовна; - методу формування змішана; - методу дослідження реальності діалектична, теоретична (рух від практики до теорії).
7.Структура теорії.	1.Вихідні засади. 2.Ідеалізований об'єкт досліджуваних предметів). 3.Логіка теорії (сукупність певних правил і способів доведення, спрямованих на пояснення структури і зміну знання). 4.Сукупність структурних елементів і тверджень.	1.1.Постулати, закони принципи, аксіоми, філософські установки і ціннісні фактори 2.1.Предмет, об'єкт, суб'єкт, аудитор. 3.1 Метод дослідження. 4.1.Концепції, гіпотези, ідеї, понятійний апарат.

Основними рисами теорії аудиту є: об'єктивна істинність, логічна цілісність і формальна несуперечність, здатність до розвитку, відносна самостійність, активний вплив на практику. Теорія аудиту відбиває дійсність більш повно і глибоко, чим інші форми дійсності (наприклад, емпірія), ніколи не вичерпуючи дійсність. У теорії предмет, об'єкти, суб'єкти аудиту, аудиторі, інші предмети і явища дійсності аналізуються, всебічно, в динаміці, з урахуванням їхніх зв'язків і відносин: і це дає можливість, розкрити сутність і закономірності розвитку аудиту в цілому.

Теорія аудиту це форма достовірного наукового знання про предмет ,об'єкти, суб'єкти аудиту, аудиторів, є системою взаємозв'язаних тверджень і доказів і містить методи пояснення і прогнозу системи незалежного фінансового контролю – аудиту.

В цілому логічну структуру знання про аудит можна представити на рис.7.

Ми сформувавши логічну структуру знання про аудит і при цьому слід відмітити, що:

- в розробленій нами логічній структурі знання про аудит прослідковується органічний зв'язок між елементами які утворюють цю систему ,що забезпечує істину знання про аудит;

- при побудові логічної структури знання про аудит нами використана вся визначена номенклатура логічної структури знання;
- ми звичайно допускаємо і навіть впевнені в тому, що окремі структурні елементи не бездоганні і навіть спірні. Проте ми досягли головного – ми сформували логічну структуру знання про аудит.

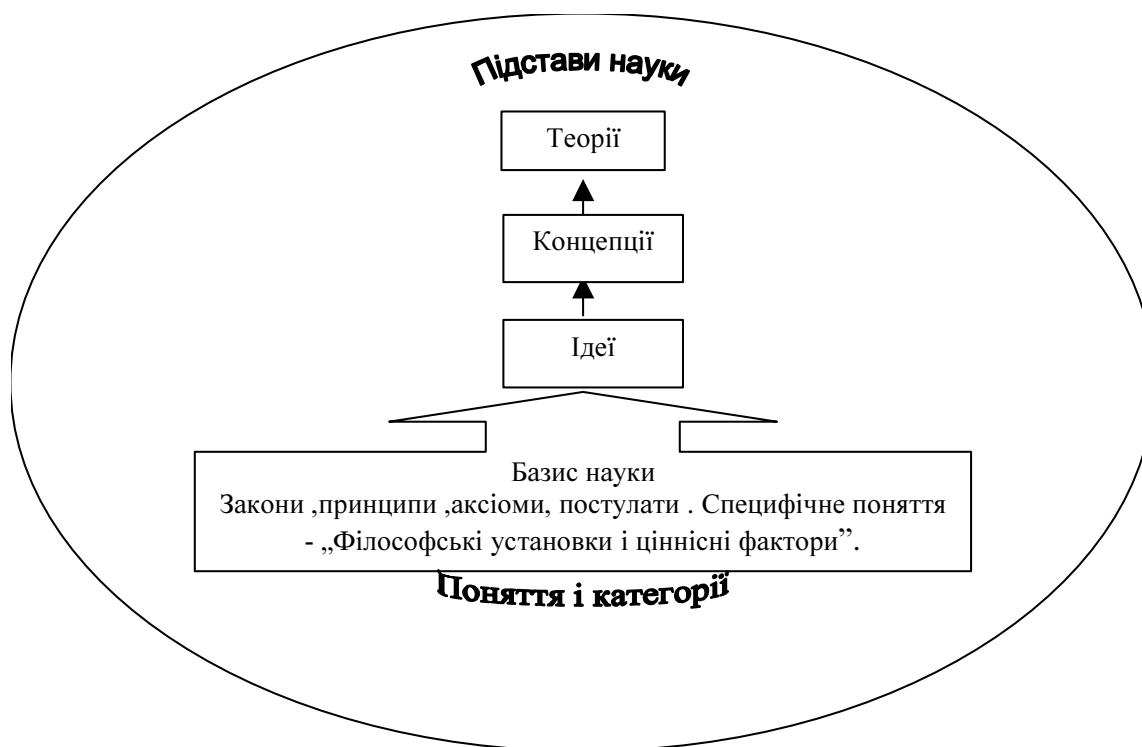


Рисунок 7 – Логічна структура знання про аудит

Важним аспектом структури наукового знання про аудит є знакова підсистема. Ми виділили наступні види інтерпретації знакових виражень мови науки: референціальну, емпіричну, категоріальну, аксіологічну. На наш погляд мовна знакова підсистема аудита – референціально – емпірична. Референціальна з точки зору використаних об'єктів аудиту і емпірична з точки зору застосування емпіричних термінів в науці.

В методологічному плані для аудита як молодої науки характерний епістемологічний підхід, при якому увага зосереджується на системі наукового економічного знання.

Для функціональної структури науково знання про аудит характерні наступні складові елементи:

- а) теоретичне знання;
- б) емпіричне знання – знання накопичене в практичній роботі;
- в) парадигмальне знання, української школи аудиту;
- г) інструментальне знання і навички за технологією дослідницької роботи, методи наукових досліджень;
- д) інструментальне знання, основою яких є стандарти аудита.

Знання є перш за все діяльність вчених, які спеціально займаються відкриттям нових знань для застосування їх у виробництві, матеріальній практиці. І в зв'язку з цим структура наукового економічного знання в аспекті його змісту визначається диференціацією наукових парадигм (науково-дослідних програм) і сформованих на їхній основі наукових напрямків, шкіл і традицій.

Таким чином визначену нами структуру наукового знання про аудит представимо в таблиці 3.

Таблиця 3 – Структуру наукового знання про аудит

Структуру наукового знання про аудит	
Аспекти структури	Зміст, характеристики
Логічний	1)Підстави, 2) закони, 3)принципи, 4) специфічні поняття - „Філософські установки і ціннісні фактори”, 5)постулати, 6)поняття і категорії, 7) теорії, 8)концепції, 9) ідеї.
Мовний	Мовна знакова підсистема аудита – референціально – емпірична. Референціальна з точки зору використаних об’єктів аудиту і емпірична з точки зору застосування емпіричних термінів в науці.
Методологічний	Епістемологічний підхід, при якому увага зосереджується на системі наукового економічного знання
Функціональний	1) Теоретичне знання; 2) емпіричне знання – знання накопичене в практичній роботі; 3) парадигмальне знання, української школи аудиту; 4) інструментальне знання і навички за технологією дослідницької роботи, методи наукових досліджень; 5) інструментальне знання, основою якого є стандарти аудита .
Змістовний	Структура наукового економічного знання в аспекті його змісту визначається диференціацією наукових парадигм (науково-дослідних програм) і сформованих на їхній основі наукових напрямків, шкіл і традицій

Наступним, а точніше паралельним кроком нашого дослідження повинно бути визначення:

- предмета, об’єкта, суб’єкта, метода і суті аудита.

Логічна система науки про аудит. В центрі логічної системи будь-якої науки стоять наукові категорії «предмет» і «метод».

Нами розроблено підхід до вивчення і формування предмета і метода економічних наук в тому числі і аудиту [18 с.375-384], у загальному вигляді базується на наступних визначеннях:

суб’єктом аудиту є носій діяльності певного роду (проведення аудиту) - сертифікований аудитор;

об’єктами аудита є:

- об’єкти аудиту першого рівня - юридичні й фізичні особи також особи, що мають невизначений юридичний статус;

- об’єкти аудиту другого рівня - взаємопов’язані економічні, організаційні, інформаційні, технологічні процеси та інші сторони функціонування юридичних й фізичних осіб,

- об’єкти аудиту третього рівня – окремі форми бухгалтерської звітності, поточні облікові реєстри, первинні документи, дані аналітичного та синтетичного обліку, первинні і вторинні документи;

метод економічних наук – це прийоми, способи, правила, які дають можливість сформулювати відповідне судження дослідника, яке містить в собі:

- як його уяву (позитивну або негативну) про стан об’єкта, що знаходиться в сфері економічної оцінки;

- так і правильність дій суб’єкта.

Предмет науки - „це уявна логічна конструкція на яку спрямована думка, що складає зміст науки або на що спрямована яка-небудь дія.”.

Процес пізнання: - суб’єкт за допомогою метода діє на об’єкт і отримує предмет.

Запропонована нами модель метода економічних наук тільки в тому випадку стане методом аудиту, коли ця модель в її суттєвих аспектах буде підтвержена наукою про аудит. Визначення методу аудиту оформимо у вигляді таблиці 4.

Таблиця 4 – Визначення методу аудиту

№	Суттєві моменти метода економічних наук	Складові елементи науки про аудит, які підтверджують (підтримують) відповідні суттєві моменти метода
1	Прийоми, способи, правила	Змішаний тип побудови науки про аудит пов'язаний з передбаченням результатів досліджень на основі минулого досвіду і узагальнень на основі „базису науки” (принципів, постулатів, а), і використанням загальноприйнятих частних методів ,прийомів, способів, правил.
2	Судження дослідника	1.Базис науки про аудит. Система Р.Декарта [19 с.7 – 32]. Моральні правила Завжди прагнути перемагати скоріше себе, чим долю, змінюючи свої бажання, а не порядок світу, і взагалі звикнути до думки, що в повній нашій владі знаходяться тільки наші думки. Дія думки, що створює будь-яке переконання, відрізняється від дії думки, за допомогою якої ми усвідомлюємо свою переконаність. Ці дії часто незалежні одна від іншої Об'єктивність думки дослідника 2.Концепція тестового аудиту. Система Р.Монтгомері[20 с.119,532 - 534]: ідея про те що продукт аудиторської праці-думка, судження аудитора 3.Міжнародні стандарти аудиту [21 с.172], надання певності та етики. Міжнародна концептуальна основа завдань з надання впевненості. Думка аудитора (практика) у формі, що відповідає завданню з надання впевненості буде складовою частиною письмового висновку.
3.	Уява дослідника (позитивна або негативна) про стан об'єкта, що знаходиться в сфері економічної її оцінки	1.Базис науки про аудит. Загально філософські установки про процес взаємодії категорій істинність, правильність, істина, судження [22 с.222-223]. Судження є логічною формою, у якій виражається істина. У кожному судженні із суб'єктно-предикатною формою є кількісна і якісна характеристика. Якістю судження називається його позитивна або негативна форма. При формуванні уяви про об'єкт, у аудитора може виникнути як позитивне так і негативне судження. Позитивне судження виникає у тому випадку, коли уява аудитора про об'єкт, що досліджується, поєднується з реальним станом цього об'єкта. В свою чергу це позитивне судження є основою для формування позитивної впевненості аудитора про систему, що досліджується. Негативне судження виникає у тому випадку коли відсутня уява про об'єкт, що досліджується. Відповідно це негативне судження є основою для формування негативної впевненості дослідника 2.Концепція аудита Р.Адамса, [8 с. 25]. Висунув концепцію класифікувати усе різноманіття підходів в аудиті в залежності від: природи упевненості, яку висловлює аудитор (позитивну або негативну), порівняльного рівня впевненості з яким аудитор підтверджує твердження менеджерів, необхідності найму кваліфікованого аудитора, і на цій основі виділив: - повноцінний аудит ,або просто аудит; супутні аудиту послуги. 3.Міжнародні стандарти аудиту, надання певності та етики. Концептуальна основа Міжнародних стандарти аудиту, [8 с.179 – 184]. При проведенні аудиту, у висновках, що надаються, висловлюється позитивна впевненість щодо твердження.

4.	Правильність дій суб'єкта	Міжнародні стандарти аудиту, надання певності та етики. Міжнародна концептуальна основа завдань з надання впевненості, [8 с.162 - 163]. Відповідальна сторона (суб'єкт аудиту) є відповідальною за інформацію з предмету (об'єкту).

Таким чином запропонована нами модель метода економічних наук в своїх суттєвих аспектах підтверджується науковими розробками аудиту, і ми можемо сформулювати визначення методу аудиту наступним чином.

Метод аудиту – це прийоми, способи, правила, які дають можливість: сформулювати позитивне судження аудитора, яке містить в собі як його позитивну уяву про стан об'єкта, що знаходиться в сфері аудиторської оцінки, так і правильність дій суб'єкта, дослідити об'єкти аудиту.

Зрозуміло, що для визначення предмета аудиту немає потреби розробки складних конструкцій, а визначити як результат впливу метода на об'єкт аудиту. Таким чином предметом аудиту є уявна конструкція у вигляді позитивного судження аудитора про стан об'єкта і дій суб'єкта, які знаходяться в сфері аудиторської оцінки” [18,с. 384].

Визначення предмету, методу аудиту відкриває для нас можливість визначити його сутність: аудит це процес аудиторського впливу (перевірки) на об'єкти аудиту, який має на меті надання можливості аудиторів висловити думку що передає отриману ним позитивну впевненість, яка висловлюється в аудиторському висновку як обґрунтована впевненість.

Визначення і формування об'єктів, суб'єкта, предмета, метода і суті аудиту є:

- фактом того, що логічна система науки про аудит створена;
- визнанням того що знання про аудит досягло свого найвищого рівня – науки, загальна схема, якої наведена на рис. 8.

Висновки:

1. Ми виявили, що аудит:

категорія історична, як форма контролю він виникає під впливом закону – тенденції в ринкових економіках громадських суспільств;

це важливий елемент системи національного фінансового контролю.

2.Встановлено процеси взаємодії теорії і практики, наявність діалектичного протиріччя між потребою практики в розкритті сутності, внутрішньої закономірності, передбачення нових явищ в аудиті з одного боку, і можливостями емпіричного наукового мислення з іншого, на рівні якого сьогодні знаходиться аудит. І в цих умовах виникає потреба в розвитку науки про аудит, щоб розкрити фактичну його сутність, предмет, об'єкта, суб'єкта, метода, внутрішні закономірності, передбачити нові явища.

3.Розроблені теоретичні засади науки про аудит:

передумови виникнення;

функції науки;

риси науки;

системи науки (система знань, логічна система, система (тип) побудови науки);

механізм взаємодії складових науки;

об'єкт, суб'єкт, предмет, метод і суть аудиту;

4.Визнання аудиту наукою не самоціль, а можливість визначити і сформулювати напрямки подальшого розвитку, розробити і вирішити основні питання і проблеми діяльності з позицій наукового підходу, що є гарантією ефективного подальшого розвитку аудиту, його адекватності основним напрямкам розвитку економіки.

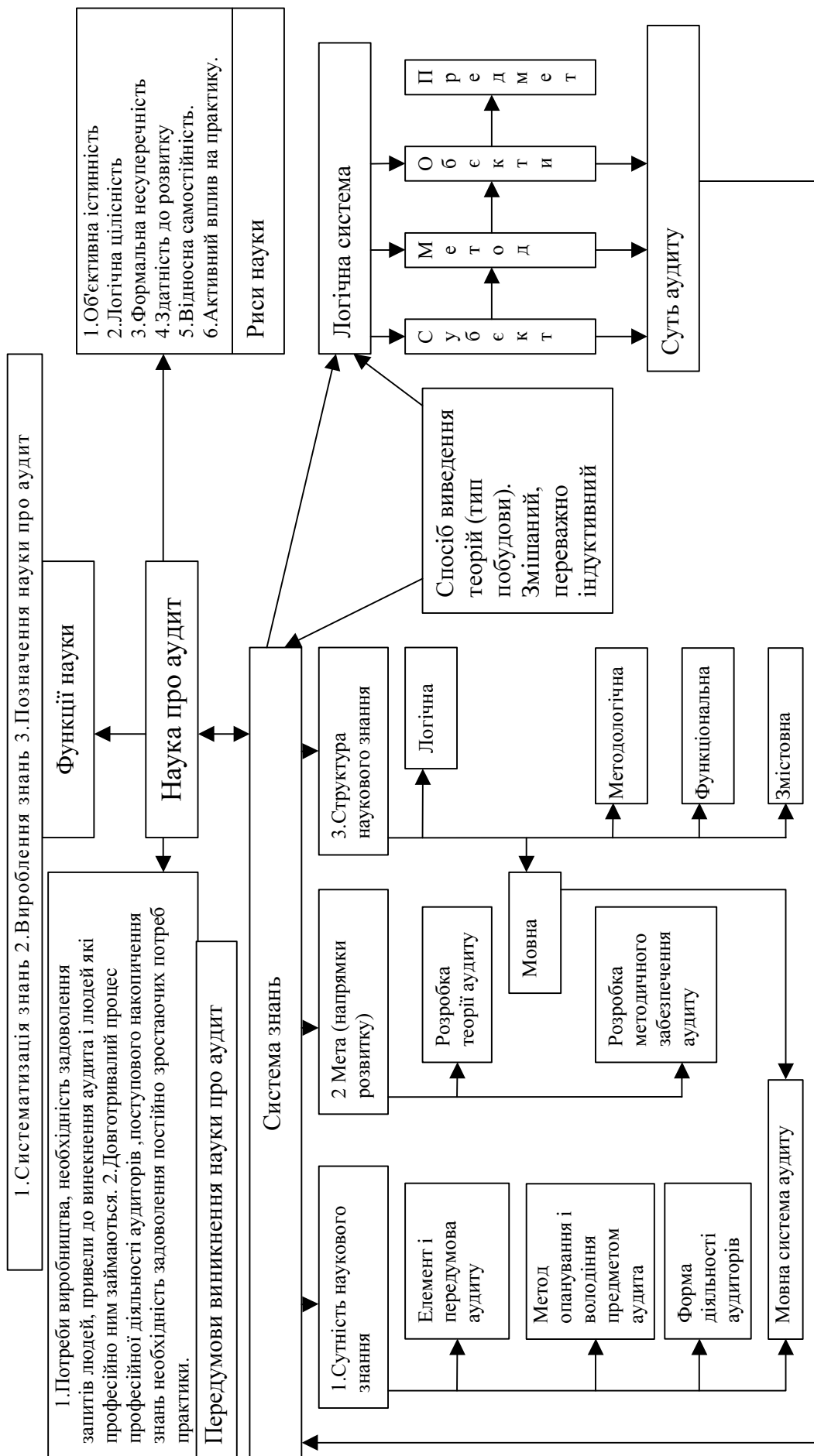


Рисунок 8. Конструкція науки про аудит

Список літератури

1. Адамс Р. Основы аудита: Пер. англ. / Под ред. Я.В. Соколова. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1995. – 398с.; ил.
2. Алборов Р.А., Хоружий Л.И., Концевая С.М. Основы аудита: Учебное пособие. – М.: Издательство «Деловой Сервис», 2001. – 224 с.
3. Ананьин О. Экономическая наука : как это делается и что получается //«Вопросы экономики « - 2004. - № 3 С.149–153.
4. Аудит Монтгомери / Ф.Л. Дефлиз, Г.Р. Дженик, В.М. О’Рейлли, М.Б. Хирш; Пер с англ. Под ред. Я.В. Соколова. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997. – 542с.
5. Безчасний Л.К. Про методологію пізнання і управління процесом економічного розвитку // Актуальні проблеми економіки. – 2001. - № 3-4. – С. 2-9.
6. Бутинець Ф.Ф. аудит: Підручник для студентів спеціальності „Облік і аудит” Вищих навчальних закладів. - 2-е вид., перероб. та доп. – Житомир: ПП „Рута”, 2002. – 672 с.
7. В.М. Полтерович . Кризис экономической теории. Доклад на научном семинаре Отделения экономики и ЦЭМИ РАН. – М., 1997.
8. В.П. Копнин Логические основы науки. – К.: Наукова думка, 1968. – 283 с.
9. Г.М. Давидов Формування предмета і метода економічних наук // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 6. – Кіровоград: КНТУ, 2004. – С.. 375 – 387.
10. Гончарук Я.А., Рудницький В.С. Сучасні тенденції і проблеми розвитку аудиту в Україні // Вісник Львівської комерційної академії. – Серія економічна, випуск 16. – Львів: Львівська комерційна академія, 2004. – С. 3-8.
11. Давидов Г.М. Аудит, як розділ науки про господарський контроль // Вісник Львівської комерційної академії. – Серія економічна, випуск 16. – Львів: Львівська комерційна академія, 2004. – С. 38-45.
12. Давидов Г.М. Аудит: формування теоретичних засад. // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету: Економічні науки, вип. 5, ч. II, 2004. – С. 26-38.
13. Дорош Н.І. Аудит: Методологія і організація. – К.: „Знання”, КОО, 2001. – 402 с.
14. Ерохин С.А. Синергетическая парадигма современной экономической теории // Актуальні проблеми економіки. – 2001. - № 1-2. – С. 4-17.
15. Єрохін С.А. Сучасні методологічні проблеми економічної науки // Актуальні проблеми економіки. – 2002. - № 5. – С. 3-10.
16. Міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики: видання 2004 року. – К.: ТОВ „ІАМЦАУ „Статус”, 2004. – 1028 с.
17. Пастернак-Таранушенко Г. Філософія економічної науки // Актуальні проблеми економіки. – 2002. – №10. – С. 12-17.
18. Петрик О.А. Аудит: методологія і організація. – К.: КНЕУ, 2003. - 260 с.
19. Рене Декарт Рассуждение о методе, с приложениями диоприка, метеоры, геометрия. Издательство Академии Наук СССР, 1953. – 656с.
20. Робертсон Дж. К. Аудит. – М.: КРМГ и Контакт, 1993. – 496с.
21. Соколов Я.В. Бухгалтерский учет: от истоков до наших дней: Учеб. пособие для вузов. – М.: Аудит: ЮНИТИ, 1996. – 638 с.
22. Франц Бутинець Ще раз про бухгалтерський облік як науку // «Бухгалтерський облік і аудит « - 2005 № 10.– С. 20 – 29.

Основные результаты проведенных исследований: разработана система науки про аудит, которая отображает предпосылки возникновения, функции и черты, форма и системы науки, с помощью, которых реализуется общая логика науки про аудит; определена в разрезе отдельных функций, систем, аспектов и элементов структура научного знания в аудите. Разработанная собственная логическая система науки про аудит.

Basic results of the conducted researches: the system of science about an audit, which represents pre-conditions of origin, functions and lines, form and science systems, is developed, with the help, which general logic of science about an audit will be realized, system is certain in the cut of separate functions, aspects and elements structure of scientific knowledge in an audit. Developed own logical system of science about an audit.

Малі виробничі структури: кадрове забезпечення

У статті розглядається концепція та методика кадрового забезпечення процесу створення нових гнучких виробничих структур – малих та вузькоспеціалізованих підприємств і виробництв, розвиток яких обумовлює підвищення ефективної та результативної ринкової економіки. Розв'язується нагальна проблема їх забезпечення спеціалістами середньої та вищої кваліфікації, фахівцями широкого профілю, що володіють знаннями організації, технології виробництва, його економікою – управлінням, плануванням, фінансуванням, нормуванням виробництва, ефективним використанням засобів виробництва та трудових ресурсів.

малі виробничі структури, кадрове забезпечення, ефективність і результативність економіки

Мале, вузькоспеціалізоване виробництво, в сьогоденні розумінні цього терміну – сума підприємств різних форм власності. Кожне з них, невелике за кількістю і обсягом продукції, має юридичну самостійність, відокремлений бухгалтерський баланс та рахунок в банку, діє на основі повного господарського розрахунку та самоокупності. Таке підприємство організується з метою виробництва певного виду продукту, робіт, послуг. Як правило – це виготовлення продукції малими серіями, індивідуального, не профільного виробництва, сезонного попиту, компонентів готової продукції, виробництво продукції з відходів різних видів сировини. Інколи малі підприємства є допоміжними по відношенню до великих та середніх підприємств.

Маневрування та можливість економічної та організаційної переналадки дозволяє малим підприємствам брати участь в науково-технічному розвитку галузі, території, впроваджувати нові технології, створювати та розміщувати нові види виробництв.

Малі підприємства, як свідчить проведене дослідження, дають змогу для концентрації зусиль спеціалістів не тільки на підвищенні рентабельності та прибутковості виробництва, але й на наукових дослідженнях, розробках, у виробництві науково-технічної продукції та організації наукового консультування. Те, що є не ефективним для великих чи середніх наукових організацій, стає вигідним для малих підприємств та для споживачів. Це насамперед, пошук та відбір перспективних винаходів, аналіз та розповсюдження науково-технічної та комерційної інформації, проектування та створення дослідних зразків устаткування та інше.

Найважливішим якісним показником малого, вузькоспеціалізованого підприємства є скорочений термін будівництва та освоєння виробничих потужностей, до забезпечують високу окупність капітальних вкладень. Малі підприємства застосовують у виробництві місцеві сировинні ресурси, збільшуючи випуск товарів народного вжитку та послуг для населення з урахуванням місцевого попиту.

У процесі комплексного обґрунтування створення малих та вузькоспеціалізованих підприємств слід вирішити такі питання:

- визначити основні принципи формування малих вузькоспеціалізованих виробничих структур у сучасних умовах;
- дослідити механізм реалізації принципів організації малих виробничих структур для сучасного господарського комплексу України;
- визначити можливості та розробити засоби поліпшення зв'язків між формуванням малих виробничих структур і необхідністю кадрового забезпечення їх діяльності фахівцями нової економічної формації;

- вивчити діючі методи керівництва окремими ланками малого виробництва, їх позитивні та негативні сторони, розробити методи та механізми їх використання у сучасних умовах;
- виявити галузеві розбіжності у формуванні малих виробничих структур, їх кадрового забезпечення та факторів, які гальмують позитивність цього процесу;
- обґрунтувати концепції функціонування малих виробничих структур та їх економічну необхідність в умовах ринку;
- розробити прогноз напрямів та обсягу кадрового забезпечення функціонування малих виробничих структур на перспективу;
- розробити та запропонувати для практичного використання рекомендації по підготовці фахівців для малих виробничих структур.

Об'єктами дослідження є підприємства промисловості, будівництва, сільськогосподарського виробництва, транспорту та невиробничих галузей. Дослідження проведено за матеріалами, документами, статистичною, економічною, виробничою інформацією нижчого, середнього та вищого рівнів управління виробництвом: підприємство, галузь, територіальний комплекс.

Робочу гіпотеза дослідження сформульовано наступним чином: в сучасних умовах переходу до ринкових відносин питання створення нових виробничих структур набуває особливої актуальності. Це потребує ретельного підходу до зміни існуючих організаційних структур, аналізу їх функцій, дозволяючи, за умов виконання таких вимог, відпрацювати найбільш ефективні, еластичні напрямки їх перебудови. Проведені в попередні роки формування нових організаційних структур управління виробництвом привели до негативних наслідків – значного зниження організованості в управлінні господарським комплексом, виникнення стихійних процесів, що не піддаються впливу економічних і соціальних методів регулювання.

Практика показує, що необхідність переходу від раніше діючих до нових виробничих структур обумовило злучення двох напрямів функціонування – державного і ринкового секторів економіки.

Адміністративно-розподільна система з притаманними їй монополізмом і подавленням інноваційної активності, байдужістю до інтересів споживачів та безгосподарським ставленням поступається місцем системі товарного виробництва, заснованій на різнобарвності економіки, відкритості, конкуренції, повному господарському розрахунку та економічно вигідних методах державної підтримки пріоритетних напрямків науково-технічного прогресу. Цьому сприяють функціонуючі різні форми власності.

Відповідно, і зайняті на таких підприємствах працівники мають бути фахівцями з новим економічним мисленням, зі знаннями основ сучасного менеджменту, маркетингу, закономірностей функціонування ринкових систем, уміннями практичного втілення своїх знань в конкретному виробництві, в конкретній справі. Кваліфіковані працівники, фахівці-економісти, технологи, організатори виробництва в умовах функціонування малих та вузькоспеціалізованих підприємств та виробництв виконують комплексні функції, які потребують широких знань технології, економіки, господарського права, фінансів та інших галузей знань, необхідний для посилення впливу на ефективність підприємства або підприємництва.

Це й поставило завдання вивчення і розробки наукових методів та принципів формування малих виробничих структур і механізмів забезпечення їх кваліфікованими кадрами спеціалістів, які володіють комплексом знань і умінь. Адже не є новиною, що дотепер немає дієвого економічного механізму, методичного забезпечення організації вузькоспеціалізованих підприємств і виробництв та механізму підготовки

кадрів для них. Виникло протиріччя між необхідністю формування малих і вузькоспеціалізованих підприємств і відсутністю обґрунтованих методів та принципів формування кадрового потенціалу в практиці виробництва та господарювання.

Це обумовлює доцільність проведення науково-дослідницької роботи, розробку концепції, прогнозу та методичних рекомендацій у цьому питанні. Процес планування виробництва на основі ресурсно– відтворювального підходу забезпечує вивчення та реалізацію можливостей різних варіантів економічного розвитку, їх аналіз, обґрунтування доцільності. Єдність організаційно–економічних відносин, співвідпорядкованих господарських ланцюгів забезпечує стан рівноваги або економічного росту підприємства, галузі, регіону. Тут ураховується перехід системи з одного стану в інший, якісно новий, що дозволяє у найбільшій мірі задовольняти суспільні потреби при найменших витратах праці та виробництва. Саме це є метою прогнозно–аналітичного підходу до управління виробничими процесами та трудовими ресурсами.

Формування нової системи господарювання безпосередньо повинно бути пов'язане з якісними перетвореннями організації управління: з однієї сторони – необхідно створити умови для розвитку економічних методів управління, горизонтальних зв'язків проміж основними ланцюгами виробництва; з другої сторони – забезпечити стійке функціонування господарського комплексу та безперервність відтворювального процесу у всіх галузях виробництва.

Підприємство потребує надання йому права вільної ініціативної господарської діяльності, повної економічної самостійності та відповідальності самим перед собою, бюджетом, банком, постачальниками, споживачами в умовах використання усіх форм власності та засобів господарювання. Підвищення економічної зацікавленості підприємств у ефективності господарювання можливо лише при формуванні дійсної багатоукладності економіки. Це базується на багатьох формах власності: індивідуальній та загальній (частковій, сумісній) власності громадян; колективній власності (орендних підприємств, кооперативів, акціонерних товариств, інших господарських формувань, суспільних організацій, асоціацій, інших об'єднань); державній (муніципальній) власності.

Раціональне співвідношення цих форм власності обумовлює ефективність господарювання, спроможність найбільш оптимально задовольняти суспільні потреби у продуктах, роботах та послугах.

Поява на арені господарської діяльності нових видів господарюючих суб'єктів (орендних та колективних підприємств, малого бізнесу, різноманітних господарських товариств, акціонерних формувань, асоціацій) необхідно розглядати як прямий наслідок роздержавлення власності.

Правовою основою діяльності нових господарських формувань був пакет законодавчих та виконавчих актів, прийнятих Президентом, Верховною Радою та урядом України у цьому питанні.

По мірі розвитку ринкових відносин державно–адміністративний сектор послідовно має бути замінений ринковим. В цих умовах важливо мати наступництво у перетворенні організаційних виробничих структур для того, щоб найбільш повно використати їх виробничий та трудовий потенціал, організаційні та комерційні можливості.

В умовах переходу до ринкової економіки важливим завданням є пошук оптимального співвідношення і обґрунтованого економічного спілкування державних і недержавних структур управління виробництвом на всіх рівнях господарювання: підприємств, галузі та у територіальному розрізі.

Велика концентрація та дуже вузька спеціалізація виробництва, які склалися у минулому, неспроможність гнучко маневрувати в умовах конкуренції; практична незацікавленість у впровадженні науково-технічних досягнень, кабальні стосунки з відомчими організаціями обумовлюють необхідність рішучої та серйозної перебудови виробничих та організаційно-управлінських структур.

У процесі перебудови економіки почали активно розвиватися різноманітні форми господарювання основних ланцюгів економіки.

Вони вбирають в себе різноманітність виробничих структур у вигляді орендних, підрядних колективів, внутрішньовиробничих кооперативів, малих підприємств, акціонерних товариств тощо і перетворюються, таким чином, у госпрозрахункові підприємства різної величини, різних форм власності та господарювання. На їх базі і формуються принципово нові умови госпрозрахункової діяльності підприємств.

Кадрова структура малих та вузькоспеціалізованих підприємств формується із складу осіб, які виконують свої обов'язки на основі договору (контракту). Оскільки чисельність спеціалістів-фахівців у малому підприємстві обмежена, це обумовлює необхідність використання спеціаліста у різноманітних напрямках технічної, економічної, фінансової, юридичної та інших сторін виробничої діяльності малого підприємства.

Специфіка функціонування малих та вузькоспеціалізованих підприємств потребує розробки та впровадження умов та принципів їх діяльності, що є загальними для всіх, а також для тих, які є специфічними та залежать від різноманітних умов їх виробничої діяльності (галузевої, територіальні, структурні, технологічні та інші).

Підвищення вимог до формування малих та вузькоспеціалізованих підприємств, які потребує сучасність, обумовлює виявлення важливих принципів, яким в сучасних умовах повинен відповідати механізм формування організаційної структури підприємства.

По-перше, це принцип формування виробничого малого підприємства. Сутність та зміст цього принципу полягає у створенні такого малого підприємства, яке б забезпечувало організацію вузькоспеціалізованого виробництва одного або декілька виробів (продукції), усіляко сприяючи розвитку цього виробництва, підвищення якості продукції, направлення зусиль колективу на найбільш повне задоволення потреб ринку у виготовлюваній продукції. Рішення цих завдань здійснюється в умовах постійного пошуку нового обладнання та прогресивної технології, випровадження їх у виробництво.

По-друге, це принципи формування малого підприємства у невиробничій сфері, сутність та зміст якого майже повністю відповідає тим вимогам, які існують для виробничої сфери. Різниця тут полягає у тому, що підприємство спеціалізується на здійсненні (або виконанні) відповідних послуг чи робіт (побутових, комунальних, господарських та інших). Ця сфера діяльності вимагає розвитку та вдосконалення форм, методів виконання цих послуг та робіт на основі найбільш удосконалених устаткування та технології.

По-третє, це принцип формування малого підприємства у сфері наукових послуг та наукового обслуговування, яка вбирає в себе різноманітний спектр послуг і робіт, характеризується кваліфікованим виконанням конструкторської, будівельно-кошторисної документації, техніко-економічного обґрунтування проєктів, розробок, зразків, робіт, тощо проведенням технічної, патентної, комерційної експертизи та багато іншого.

Звичайно, проведення такої роботи, перш за все, відчуває на собі відбиток якості тих кадрів, які працюють та які повинні працювати у таких малих підприємствах. Функціонування виробничої, невиробничої, та, особливо, сфери наукових послуг та

наукового обслуговування, значно впливає на якісне та кількісне кадрове забезпечення, на всю систему формування кадрового забезпечення в умовах ринкової економіки.

Критерієм оцінки кадрового забезпечення, як свідчить проведене дослідження, є чисельність працюючих, яка характеризує розмір підприємства, можливість виконання ним певного обсягу робіт, послуг, продукції.

Вивчення та узагальнення інформації про створення, функціонування та розвиток невеликих вузькоспеціалізованих підприємств та виробництв свідчить, що робота по створенню ринкової інфраструктури почалася і проходить надто повільно.

На це є багато об'єктивних та суб'єктивних причин, основними серед яких є недосконалість діючого законодавства, відсутність певної уваги до їх розвитку з боку держави. В складних умовах розбалансованої економіки та кризового стану життєдіяльність малих виробничих структур починається та проходить дуже важко. В результаті повсякденно проходять якісні та і кількісні зміни основних показників, характеризуючи діяльність малих вузькоспеціалізованих підприємств.

Стає очевидним, що до найважливіших умов економічного, ефективного функціонування малих виробничих структур є кадрове забезпечення фахівцями, що володіють усіма "секретами" ринкової економіки.

Вирішення цих питань знайде своє відображення у вивченні, дослідженні та аналізі діючих структур управління малими виробничими системами, знаходження раціональності цих структур, обґрунтування переліку та кількості спеціалістів, які необхідно підготувати вищій школі для нормального функціонування ринкових структур.

Список літератури

1. Фільштейн Л.М., Сочинська І.М. Економіка праці /Навчальний посібник. Кіровоград, КНТУ– 2001.– 76 с.
2. Фільштейн Л.М., Малаховський Ю.В. Економіка праці в машинобудівному комплексі. Кіровоград, КНТУ. – 2004.– 308 с.

В статье рассмотрена концепция и методика кадрового обеспечения процесса создания новых гибких производственных структур – малых и узкоспециализированных предприятия и производств, развитие которых обуславливает повышение эффективной и результативной рыночной экономики. Решается неотложная проблема их обеспечения специалистами средней и высшей квалификации, специалистами широкого профиля, которые владеют знаниями организации, технологии производства, его экономикой – управлением, планированием, финансированием, нормированием производства, эффективным использованием средств производства и трудовых ресурсов.

In the article the conception and method of the skilled providing of process of creation of new flexible production structures is developed – small and strictly specialized enterprise and productions, development of which stipulates the rise of effective and effective market economy. The urgent problem of their providing by the specialists of middle and higher qualification gets untied, by the specialists of wide type, that own knowledges of organization, technology of production, by his economy – by the management, planning, financing, setting of norms of production, by the effective use of capital goods and labour resources.

Конфліктність і партнерство на ринку праці: аналіз світових тенденцій та протиріч

Досліджено природу трудових конфліктів. Визначено світові та вітчизняні тенденції розвитку соціально-трудових відносин, їх суперечності. Обґрунтовано напрями регулювання соціально-трудових відносин.

ринок праці, конфліктність, партнерство, соціально-трудові відносини, трудовий процес, роботодавець, найманий працівник, профспілки, ринкова адаптація, стабілізація

Найважливішим індикатором успішності соціально-економічних реформ у будь-якій державі, зокрема в Україні, є зниження рівня конфліктності соціально-трудової сфери суспільства. Світовий досвід свідчить, що характер взаємовідносин між роботодавцем і найманим працівником, їх поведінка на ринку праці мають виключне значення у досягненні позитивних зрушень у матеріальному становищі працівників, соціальної стабільності. В Україні сучасний стан соціально-трудових відносин, на жаль, відображає суперечності між ціною і вартістю робочої сили, між інтересами найманих працівників і роботодавців, відбиває деформації трудових цінностей. –все це створює підругтя конфліктності у суспільстві, де внаслідок недосконалої державної політики ринкові перетворення проводилися ціною соціальних втрат.

Питанням регулювання соціально-трудових відносин приділяли увагу в своїх дослідженнях і публікаціях такі українські вчені як С. Бандур, Д. Богиня, В. Данюк, А.Колот, Е. Ліанова, В. Новіков, О. Новікова, Г. Осовий, Л. Фільштейн, О. Уманський та інші. Проте, не дивлячись на певні наукові здобутки, проблема стабілізації соціально-трудових відносин залишається в Україні повністю нерозв'язаною і це перешкоджає виходу з кризи.

Розробка механізму адаптації соціально-трудових відносин до умов конкурентного середовища в Україні вимагає ретельного вивчення природи трудових конфліктів, визначення світових закономірностей, тенденцій та протиріч у розвитку соціально-трудових відносин.

Мета статті полягає у вивченні глибинного змісту витоків соціально-трудових конфліктів, систематизації таких закономірностей, визначенні оптимальних заходів, які здатні пом'якшити конфліктність соціально-трудової сфери, створити передумови для реального соціального партнерства на ринку праці.

Як соціальне явище конфлікт (conflictus — зіткнення) вперше був проаналізований в роботі Адама Сміта “Дослідження про природу й причини багатства народів” (1776 р.). Підґрунтям стали ідеї щодо поділу суспільства на класи та економічного суперництва у якості рушійної сили розвитку суспільства [1]. Далі вчення про конфлікти отримало розвиток у працях Гегеля, стосуючись єдності та боротьби протилежностей, де причина конфлікту пояснювалася соціальною поляризацією між “накопиченням” багатства” та “пов’язаним з працею класом” [2, с.441]. Як у працях згаданих вчених, так і у марксистській суспільній теорії загалом, існування конфліктів пов’язувалося переважно з класами і класовою боротьбою, що згодом привело до односторонніх суджень, згідно з якими зі знищенням антагоністичних класів соціальні конфлікти мають автоматично зникати. Можливо цим і пояснювалася

“перемога” теорії «безконфліктності» суспільного розвитку у радянському суспільствознавстві. З переходом на ринкові умови господарювання було визнано хибність цих теоретичних положень. На Заході ж конфліктологічний напрямок в економічній науці розвивався досить інтенсивно, торкаючись суті, типології, структури конфліктів, їх місця й ролі у суспільстві, соціально-економічних методів запобігання, регулювання й розв’язання.

Узагальнюючи, можна констатувати, що наукові погляди на природу соціально-трудових конфліктів, шляхи подолання суперечностей між роботодавцем і найманим працівником в різні часи не були тотожними. Виконана нами систематизація еволюції наукової думки виявила присутність у поглядах трьох підходів. Так, прибічники першого підходу причини трудових конфліктів бачать у приватній власності, експлуатації праці (Т. Мор, Сміт А., К. Маркс, Ф. Енгельс, В. Ленін та ін.), на думку другої групи авторів – у відсутності наукової організації праці, обґрунтованого нормування, оплати праці (Ф. Тейлор, Г. Гантт, Т. Форд, Г. Емерсон та їх послідовники). Погляди решти вчених (переважно наших сучасників) стосуються уявлень, що корені трудових конфліктів – у неадекватності трудових зусиль в процесі праці і отримуваної винагороди за працю [3, с. 329], нестачі дієвого державного регулювання трудових відносин [4, с.13], відсутності необхідних соціальних регуляторів економічного розвитку, поширенні процесів відчуження праці в умовах зниження рівня життя [5, с. 91].

Безперечно, має сенс позиція ряду сучасних українських вчених-економістів (Бандур С.І., Мандибура В.О., Богиня Д.П.), які стверджують, що в умовах перехідної економіки конфліктний потенціал соціально-трудової сфери пов’язаний, передусім, із експлуатацією. Остання виникає тоді, коли робоча сила функціонує в умовах нееквівалентного обміну, а праця оплачується за ціною, що не відповідає реальній вартості її результатів і не забезпечує найманому працівнику необхідних умов для нормального відтворення його робочої сили в процесі стрімкого зростання інтенсивності праці [6, с. 213]. У зв’язку з цим Бандур С.І. справедливо зазначає, що «за відсутністю прогресивної трансформації відносин між основними суб’єктами суспільного виробництва, соціальної структури зв’язків і механізму узгодження економічних інтересів, а також могутніх суспільних регуляторів, спроможних приборкати примітивні форми експлуатації, переваги ринкової економічної системи спотворюються і обертаються на свою протилежність» [7, с. 26]. Як наслідок, спостерігаємо необґрунтоване падіння ціни робочої сили, підсилення інтенсивності праці, зниження рівня її безпеки, заниження регламентації соціально-трудових відносин.

Водночас, варто визнати, що висловлена позиція вряд чи може бути прийнятою в усіх без винятку випадках, якщо вести мову про загальні витоки проблем трудових відносин. Як відомо, в Україні за умов ліберізації економіки держава вже тотально не регламентує зміст соціально-трудових відносин. Проте і в цих умовах паростки соціального партнерства на мікрорівні все ще залишаються поодинокими. Уявляється, що будь-які реформаторські зміни не дадуть очікуваних результатів, якщо вони не будуть супроводжуватися глибокими перетвореннями соціально-трудових відносин на рівні організацій, адже залишаються відкритими питання щодо першопричин конфліктних ситуацій, зокрема: чому започатковані реформаційні зміни у сфері праці відбуваються так уповільнено? Чому тотальне зубожіння не активізує більшість працівників підприємств до ефективної праці? Відповідь, на наше переконання, слід шукати в обставинах, які впродовж багатьох років сприяли відчуженню від праці – феномену настільки своєрідному, що заслуговує окремого поглибленого вивчення для з’ясування природи соціально-трудового конфлікту.

Звертання до наукових джерел свідчить, що у вітчизняній літературі факти відчуження від трудового процесу тривалий час не знаходили повного відображення, оскільки вважалося, що загальнодержавна власність на засоби виробництва знімає цю проблему автоматично. Звичайно, такий погляд панував у радянські часи в межах існуючої тоді ідеології. Термін “відчуження” в енциклопедичних словниках радянських часів трактувався як соціальний процес, притаманний класовому антагоністичному суспільству, корені якого пов’язувалися виключно з приватною власністю на засоби виробництва. Вважалося, що соціалізм скасовує причини відчуження. Така офіційна думка в економічній теорії радянських часів була результатом безумовного прийняття ідей К. Маркса про те, що відчуження праці, яке пригнічує, руйнує, спустошує особистість, остаточно зникає з ліквідацією приватної власності. Реалії життя не підтвердили правильність такого висновку, про що свідчить досвід колишнього Союзу РСР, у тому числі України. Відмова від приватної власності не тільки не ліквідувала відчуження від праці, а більш того, у масштабах гігантського усупільнення засобів виробництва воно набуло масового характеру, в умовах зрівнялівки в оплаті праці і відсутності дієвих трудових стимулів явище відчуження призвело до зниження трудової мотивації, погіршення якості результатів праці, що особливо чітко проявилось себе на межі 70 – 80 рр. XX ст.. Отже, помилково шукати причини відчуження працівника від трудової діяльності тільки у формах власності.

Зарубіжні концепції відчуження праці, які одержали розвиток у другій половині XX-го сторіччя, підходять до розкриття окресленої проблеми з іншого боку. Їх центральні ідеї стали синтезом положень філософських, економічних, соціологічних, психологічних наук. Серед авторів концепцій відчуження заслуговують виокремлення праці філософів Е. Фромма, Ю. Хабермаса, Г. Маркузе, соціологів М. Вебера, Г. Веблена, Е. Дюргейма та інших. Особливістю їх поглядів є прагнення розв’язувати трудові конфлікти як проблему відчуження саме з гуманістичних позицій, виходячи з погляду на працівника як на центральну фігуру виробництва. При цьому відчуження часто розглядається як результат спустошення людини наукою і технікою, бюрократією, що зростає, впливом урбанізації, будівництвом підприємств-гігантів тощо.

В Україні природу конфліктності трудової сфери – корені відчуження – науковці бачать дещо по-різному. Так, Г. Дмитренко, – насамперед, у відчуженні працівника від результатів праці [8, с. 245], В. Юрчишин – у відчуженні працівників від засобів виробництва і результатів своєї праці, а по відношенню до селян – і від землі” [9, с. 32]. К. Кривенко і В. Чернишук “відчуження праці” бачать комплексно [10, с. 29], розглядаючи процеси трудових відносин у поєднанні з відносинами власності, тобто в результаті дії таких чинників, як: відокремлення від виробника об’єктивних моментів праці – засобів виробництва і землі; з’єднання праці з засобами виробництва через систему найму або іншу форму економічного або позаекономічного примусу; примусове витіснення виробника з процесу праці як єдиного джерела до життя, проявом якого є безробіття; потворний вплив поділу праці на розвиток особи; відчужене відношення виробника до праці та її продукту; відокремлення від виробника об’єктивних моментів праці – засобів виробництва і землі; з’єднання праці з засобами виробництва через систему найму або іншу форму економічного або позаекономічного примусу; примусове витіснення виробника з процесу праці як єдиного джерела для життя, проявом якого є безробіття; повторний вплив поділу праці на розвиток особи; відчужене відношення виробника до праці та її продукту; відокремлення від виробника продукту його праці, втрата власності на цей продукт.

Аналізуючи результати власних наукових пошуків, публікації вітчизняних та зарубіжних вчених, ми дійшли висновку, що саме відчуження працівників від

трудового процесу обумовило кризу праці, яка на поверхні явищ проявляє себе як масова втрата інтересу до продуктивної праці. Відчуження працівника від інтересів підприємства поглиблює не стільки відсутність власності на засоби виробництва, скільки втрата чіткої системи нормування праці та оцінки трудових показників і результатів праці, системи стимулювання за досягнення найкращих показників роботи, недосконала система розподільчих відносин, відсторонення працівника від участі в управлінському процесі, збіднення змістовності праці, її монотонність, одноманітність, несприятливий психологічний “клімат” на підприємстві, існування несправедливої (на погляд працівника) системи пільг, конфронтація у відносинах між трудовим колективом та адміністрацією тощо. Низка цих наведених чинників, включаючи занепад соціальної сфери, обумовлює конфліктність трудових відносин, їх нестабільність. Типовим прикладом таких явищ стала, як це не прикро, сфера праці України.

Викладені міркування дозволяють побачити глибинний зміст витоків соціально-трудова конфліктів: у будь-якому суспільстві, на будь-якому етапі розвитку суперечності у трудових відносинах криються у конфлікті інтересів роботодавців і найманих працівників. Такий конфлікт може виникати за різними напрямками взаємовідносин і приймати форму відчуження: з боку працівника – відчуження від власності, від управління підприємством, від участі в розподілі одержуваного прибутку, від реалізації продукту праці, як наслідок, від цілей організації, з боку роботодавця – відчуження від потреб та інтересів працівників. Тобто виникнення конфлікту інтересів зовсім необов’язково пов’язувати з пануванням тієї чи іншої форми власності або її реформуванням.

Отже, виходячи з таких позицій, логічно стверджувати, що розв’язання проблем соціально-трудова відносин (незалежно від ступеня їх гостроти) потребує *узгодження інтересів роботодавця і найманого працівника*. За ринкових умов таке узгодження потребує участі (регулювання) з боку третьої сторони – держави. Іншими словами, неспівпадання інтересів роботодавців і найманих працівників, що приймає форму відчуження від праці і може ставати конфліктом, можливо подолати лише на основі регулювання соціально-трудова відносин, сприяння розвитку соціального партнерства.

Таблиця 1 – Оцінка поширеності патерналістських орієнтацій у трудових відносинах на підприємствах (організаціях) різних форм власності Кіровоградської області (%)

Орієнтації респондентів на певні норми соціально-трудова відносин (відповіді респондентів)	Розподіл відповідей за підприємствами різних форм власності, %		
	Державне	Акціонерне	Приватне
1. Орієнтація на дружні та довірливі відносини з керівником підприємства (організації)	27	31	42
2. Орієнтація на безумовне виконання будь-яких розпоряджень керівника	21	33	46
3. Орієнтація на підкорення найманого працівника будь-якому втручанню керівника у виконання професійних обов’язків	14	18	68
4. Залежність розміру оплати праці від особистих відносин з керівництвом	22	37	41
5. Орієнтація на отримання допомоги від керівництва у складних життєвих ситуаціях	42	33	25

Виконане нами дослідження свідчить, що в Україні пересічний найманий працівник сьогодні не готовий до рівноправного партнерства, оскільки його трудову поведінку в умовах безробіття, зниження рівня життя, визначають, передусім, мотиви виживання, побоювання втратити роботу, значну роль відіграють патерналістські орієнтації (табл. 1).

Поширенню партнерських норм трудової поведінки протидіє економічна нестабільність, слабка соціальна політика держави, особливості національного менталітету, схильного до патерналізму, неадаптованість суб'єктів соціально-трудових відносин до ринкових умов господарювання та їх формування на правових засадах.

Становленню соціального партнерства заважає поширена схильність трудової свідомості до патерналізму, яка складалася протягом тривалого часу [11, с. 233]. Йдеться і про вплив багатовікової історії кріпацтва, з яким ми пов'язуємо формування масової звички до підкорення, віри в доброго хазяїна (царя, керівника), що певним чином знайшло відбиток на трудовій свідомості, і про вплив планової централізованої економіки, за часів якої відбулося зміцнення патерналістських орієнтацій у сфері праці (адміністративно-командні методи управління визнавали пріоритет державних, а не особистих інтересів).

Між тим українському працівникові притаманна і низка рис, які можна вважати сприятливими для гармонізації трудових відносин. Це розвинене почуття колективізму, прагнення до співучасті у розв'язанні виробничих завдань, до соціальної справедливості. Безумовно, ці риси гратимуть свою позитивну роль в разі довготривалого впливу соціальних чинників, оптимізації відносин між працею та капіталом, активізації ролі профспілок.

Водночас, не може не турбувати недостатня довіра персоналу до профспілок. За даними соціального моніторингу на 14 підприємствах Кіровоградської області, більшість опитаних працівників у конфліктних ситуаціях на профспілки покладаються рідко: реальні можливості захистити профспілкою інтереси працівників визнають лише 6,9% респондентів, 38,7% опитаних відмічають, що “сьогодні неможливо, оскільки профком обирається з подачі керівництва і залежить від нього”, 54,3% респондентів впевнені, що профспілка може існувати сьогодні лише формально. Особливої уваги потребує той факт, що керівники нового покоління в Україні часто не готові сприймати профспілки в якості рівноправних партнерів, втрачаючи можливості соціального діалогу для успішної реалізації стратегічних цілей організації. У свою чергу, відсутність трудового вибору і побоювання втратити роботу (заробіток) нерідко стають провідними чинниками, які утримують працівника на своєму робочому місці, це супроводжується явищем соціального відчуження людини від інтересів організації, негативно відображається на рівні продуктивності трудової діяльності навіть за умов надлишкової інтенсивності праці, протидіє творчій самореалізації працівників, веде до ранньої втрати працездатності.

Іншими словами, у сфері праці України (незалежно від того чи іншого сектору економіки) спостерігаються тенденції, повністю протилежні світовим: *десоціалізація і дегуманізація соціально-трудових відносин*, що може мати руйнівні наслідки для трудового потенціалу суспільства і соціального здоров'я країни, породжувати конфлікти.

Аналіз світових тенденцій розвитку соціально-трудової сфери, у свою чергу, свідчить, що глибокі зміни, які відбуваються у сфері праці на початку XXI ст., торкаються як параметрів трудового процесу, здійснюваного людьми, так і ринку праці. Йдучи паралельно та взаємопов'язано, такі зміни призводять до трансформацій соціально-трудових відносин, об'єктивно породжуючи різні нові форми відчуження як

результату певних суперечностей і конфліктних ситуацій. Оскільки такі зміни взаємообумовлені, то логічно проаналізувати сучасні проблеми, які стосуються трудового процесу, ринку праці та трудових відносин.

У таблиці 2 пропонуємо узагальнення новітніх світових тенденцій та принципових змін у сфері праці більшості країн світу на початку ХХІ ст. Аналіз, проведений за блоками "Трудовий процес", "Ринок праці", "Соціально-трудова відносина", не тільки засвідчує зростаючу роль людини, її знань, інтелекту у сучасному виробництві, а й підвищення складності управління працею, необхідність подолання нових форм відчуження від праці, постійного пошуку прийнятних методів оптимізації відносин роботодавців і найманих працівників.

Розглянемо зміст запропонованої таблиці докладніше.

Проблематика І-го блоку "Трудовий процес" обумовлена кількома чинниками: нові особливості управління працею внаслідок послаблення керуючої ролі роботодавця, посилення взаємозв'язку результативності та умов праці, динаміки статусних характеристик працівників та роботодавців, оперативності перерозподілу відповідальності за прийняття рішень.

Кожна з цих обставин окремо та всі вони в цілому призводять до посилення протиріч в соціально-трудова відносинах, вимагають розробки відповідних механізмів їх розв'язання за допомогою пошуку прийнятних компромісів.

Проблемні питання ІІ-го блоку, стосуючись ринку праці, обумовлені особливостями попиту та пропозиції, векторність яких підпорядкована ситуаційній розбіжності, що призводить до заміни мети функціонування наявними обмеженнями та навпаки. Внаслідок цього актуалізується необхідність формування такої системи відбору, оцінки й розвитку робочої сили, яка б сприяла неперервному росту продуктивності праці, узгоджуючись із перспективними напрямками трансформації організаційних структур, націленістю політики підприємства у сфері зайнятості на забезпечення соціальних гарантій. З послабленням значення для більшості працівників такої традиційної мети як стабільність зайнятості і змісту праці одночасно зростає роль контактів з іншими роботодавцями, нівелюється значення традиційного нормативного регулювання праці, наявні протиріччя змушують відшукувати нові підходи до мотивації праці. Все більше різноманіття варіантів взаємодії працівника та роботодавця не підпадають під традиційні схеми розмежування зайнятих та безробітних, що змушує відшукувати компроміси в поведінці роботодавця та працівника в структурах різного ринкового типу.

Обидва окреслених блоки проблемних питань зумовлюють прояв протиріч, які прямо стосуються конфліктності соціально-трудова відносин. Перше з таких протиріч (табл. 2) пов'язане з падінням значення специфічних знань як фактора мобільного положення окремих груп працівників, що впливає на такі параметри системи трудових відносин як усталеність їхнього положення у мікросоціумі, можливості профспілок щодо гарантій їхньої підтримки, залежність їхньої сфери трудової діяльності від конкретних підприємств та ринків праці. Одночасно зростає роль інших видів "специфічності", наприклад, унікальності знань працівника у межах певної робочої групи. Зростає роль "галузей" знань в цілому: реструктуризація, реінжиніринг тощо. Подібні "галузі" охоплюються організаціями, об'єднаними за професійною ознакою, так, що функція розподілу робіт часто переходить від роботодавця до таких організацій. Часто подібне супроводжується комерціалізацією, перетворенням організацій на самостійно функціонуючі економічні суб'єкти, орієнтовані на отримання прибутку.

Таблиця 2 – Аналіз новітніх світових тенденцій у сфері праці на початку XXI ст.

I. Трудовий процес	II. Ринок праці	III. Соціально-трудові відносини
1. Перехід частини функцій контролю за протіканням трудового процесу від роботодавця до споживача. 2. Ускладнення взаємозв'язку між продуктивністю праці та соціальними параметрами трудового процесу. 3. Поява більш складних характеристик, що відображають положення особистості в організації. 4. Розподіл відповідальності в організації. 5. Зростання ролі навчання в ході трудового процесу, необхідність постійного оновлення знань. 6. Поява неієрархічних (мережевих, віртуальних тощо) форм управління працею.	1. Необхідність росту ефективності праці і формування відповідної їй організації незалежно від кон'юнктури ринку. 2. Вимога більшої уваги не до утримання зайнятих позицій, а до стратегічного розвитку трудового потенціалу підприємства, забезпечення його якості. 3. Посилення уваги не лише до персоналу підприємства, але й до всіх доступних для залучення людських ресурсів. 4. Зростання значення зовнішньої мобільності робочої сили на противагу внутрішній. 5. Ускладнення структури винагороди постійної частини працівників, співіснуюче з більш простою системою винагороди тимчасових працівників. 6. Збільшення значимості соціальних гарантій з боку роботодавця для однієї частини працюючих на противагу послаблення її ролі для іншої. 7. Необхідність розширення інформаційної бази про працю й зайнятість для різних категорій працівників і тих, хто шукає роботу.	1. Падіння значення специфічних (прийнятних лише для унікальних підприємств) знань як фактора монопольного положення груп працівників (їх представників). 2. Зростання ролі пріоритетних областей знань, які не можуть бути в силу своєї широти навіть номінально закріплені за окремим працівником; зростання ролі безперервного навчання. 3. Зростання ступеня комерціалізації об'єднань працівників. 4. Поступова трансформація трудових відносин між частиною працівників і роботодавців до договірних відносин. 5. Поступове падіння впливу профспілок, організованих за виробничою ознакою. 6. Послаблення значення відкритих форм протидії зайнятих і роботодавців з одночасним посиленням їхньої конфронтації. 7. Формування диференційованих систем побудови трудових відносин для працівників з різним статусом. 8. Поява організацій, які регулюють свої трудові відносини автономно. 9. Посилення значення систем трудових відносин без профспілок. 10. Демонополізація та індивідуалізація трудових відносин. 11. Зростання значимості трудових відносин, в які вступають представники тих чи інших меншин на ринку праці. 12. Поступове перетворення системи трудових відносин у складову частину більш загальної системи креативних корпорацій із включенням відношень з приводу власності, ринкової діяльності, захисту навколишнього середовища тощо.

Доцільно звернути увагу, що важливою особливістю сучасного трудового процесу, ринку праці, соціально-трудових відносин є піднесення ролі освітнього чинника. Освіченість, як свідчить світовий досвід, стає умовою взаєморозуміння, уникнення конфліктів, проте всі суб'єкти трудових відносин повинні мати однаковий доступ до якісної освіти, її постійного оновлення. За висновками Світового банку, такі країни з перехідною економікою, як Україна, спроможні одержувати до 46% економічного росту за рахунок використання людського капіталу [12, с. 231]. З цього випливає, що розвиток інтелектуального потенціалу суб'єктів трудових відносин може величезною мірою вплинути на рівень життя і добробут громадян, пом'якшення соціальних проблем.

Загострення конфліктності (табл. 2, III-й блок), на наш погляд, зумовлене також процесами демонополізації та індивідуалізації трудових відносин, до яких часто неготова свідомість соціальних партнерів. В інтегрованій формі вони призводять до формування більш складної системи, яка охоплює поряд з відносинами праці та капіталу також відносини з приводу розподілу прибутку, доходу від власності, ринкової діяльності, конкуренції, захисту оточуючого середовища тощо. Все це призводить до посилення протиставлень інтересів як всередині трудових колективів, так і між співтовариствами, подолання яких вимагатиме стратегічного мислення у сфері управління працею на рівні підприємств, корпорацій.

Розроблена систематизація світових тенденцій та змін у сфері праці на початку XXI ст. доводить відому думку, що проблема суперечностей у відносинах між роботодавцями та найманими працівниками є проблемою "вічною", проте різними можуть бути витoki, форми, глибина та гострота конфліктів. Стан соціально-трудових відносин є показником соціальної орієнтованості існуючої економічної системи, рівня демократизації суспільства загалом.

Викладене у статті підводить до висновку, що передумовою розв'язання конфліктів у соціально-трудових відносинах (подолання відчуження) має бути активне залучення соціально-економічних важелів, вдосконалення трудових колективних угод, "підтягування" організації відносин роботодавців та найманих працівників до міжнародних норм. Йдеться про необхідність забезпечення соціальних пріоритетів, зокрема блокування процесів масового розвалу системи соціалізації підростаючого покоління, погіршення стану здоров'я населення, реалізації соціальних програм стимулювання економічної активності населення, його адаптації до ринкових умов, створення системи соціальних гарантій, що забезпечують рівний доступ до суспільних благ і послуг, освіти та охорони здоров'я. Саме соціалізація відносин праці і капіталу має стати тією "точкою росту" національної економіки, яка здатна витягнути Україну з економічної кризи.

Отже, подолання проблеми конфліктності соціально-трудових відносин та утвердження *реального соціального партнерства* є неможливим без реального переходу до *соціально-орієнтованого сценарію розвитку економіки*, який дозволить не тільки подолати явище відчуження у відносинах роботодавців і працівників, а й забезпечити формування й розвиток людського капіталу, його високу віддачу, оптимізувати регулювання соціально-трудої сфери в економіці перехідного типу з подальшою орієнтацією на побудову постіндустріального суспільства.

Список літератури

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – Петрозаводськ: Петриком, 1993. – 320с.
2. Гегель Г.В. Философия права. — М.: Прогресс, 1990.
3. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников. – К.: ИЭ НАНУ, 2002. – 339 с.

4. Современная экономика труда / Рук. авт. кол-ва и научн. ред. В.В. Куликов. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 660 с.
5. Семикіна М.В. Парадокс “відчуження праці” та його вплив на трудову ментальність // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2000. – № 6, Ч.2. – С. 87 – 91.
6. Семикіна М.В. Конфлікт інтересів та експлуатація праці: проблеми подолання // Матеріали другої міжнародної науково-теоретичної конференції «XXI століття: альтернативні моделі розвитку суспільства» – Київ: Фенікс, 2003. – С. 211 – 214.
7. Бандур С.І., Цимбал О.І. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації економіки та розвитку ринку праці // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. “Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики”. – К.: КНЕУ. – 2001. – С. 19 – 28.
8. Дмитренко Г.А. Механизм мотивации высокопроизводительного труда в рамках системного управления трудовым коллективом. – К.: О-во «Знание» УССР, 1991. – 250 с
9. Юрчишин В. Формування власності при різних формах господарювання // Економіка України. – 1993. – № 2. – С. 24 – 33.
10. Кривенко К., Чернишук В. Відчуження праці і його форми в перехідній економіці України // Науковий вісник ВДУ. – 1998. – № 12. – С. 28 – 32.
11. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
12. Україна: соціальна сфера у перехідний період. Аналіз Світового банку. К.: Основи, 1994. – 248 с.
13. Тучков А.И. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: ИКФ «ЭКМОС», 2001. – 240 с.
14. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций: Учебное пособие. – К.: МАУП, 1998. – 188 с.
15. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
16. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535с.

Исследовано природу трудовых конфликтов. Определены мировые и отечественные тенденции развития социально-трудовых отношений, их противоречия. Обоснованы направления регулирования социально-трудовых отношений.

The essence of labour conflicts has been researched. World and native tendencies of development of social-labour relations, their contradictions are defined. The directions of regulation of social-labour relations have been proved.

Місце і роль України в політиці європейського союзу

Визначено та охарактеризовано динаміку та інтеграційний розвиток України з Європейським Союзом. Підняті проблеми подальшого реформування системи державного регулювання економіки України в контексті інтеграції в ЄС.

інтеграція, комунікаційно-інформаційні системи, глобалізація, регіоналізація, зовнішньоекономічна політика, геоекономіка

Дослідження глибинних процесів розвитку світового господарства є важливим для розуміння тенденцій та напрямків розвитку національних економік, розбудови їх власної економічної стратегії та формування адекватної політики. До таких процесів на сучасному етапі можна віднести інтеграцію, що сприяє зміцненню взаємозалежності елементів соціальної системи, яка базується на розвитку національної економіки.

Інтеграція в сучасних умовах розвитку є вищим ступенем інтернаціоналізації, явищем об'єктивним, що здійснюється в комплексі конкретних форм співробітництва різних країн світу.

Характерною рисою сучасної інтеграції світового господарства є його глобалізація. Це означає не тільки послаблення процесу взаємодії та взаємопроникнення між різними державами, а й формування економічних систем, діючих в рамках всієї світової економіки як єдине ціле, реалізація принципу ефективного розміщення основних видів ресурсів транснаціональних корпорацій в рамках всього світового господарства [1].

Цілком зрозуміло, що сьогодні інтеграційні процеси утворюють єдину, диверсифіковану, багаторівневу, ієрархічну систему, що охоплює сукупність міжнародних форм науки, техніки й виробництва, обігу єдиної валюти, а її структурними домінантами є глобальні ринки, міжнародні комунікаційно-інформаційні системи, численні суб'єкти, що здійснюють міжнародну економічну політику [2]. Слід також відзначити, що за останнє десятиліття відбувається постійне зростання ролі і значення саме зовнішньоекономічної політики держав в цьому напрямку.

Ефективна й достатньо широка участь України в сучасних та економічних інтеграційних процесах, в системі міжнародного співробітництва об'єктивно зумовлена перевагами стратегічного партнерства, національної безпеки, міжнародного поділу праці, а також нагальною необхідністю подолати існуючі перешкоди на шляху до світового господарства. В свою чергу, об'єктивно зумовлені потреби підвищення результативності участі України в процесах міжнародного співробітництва, максимізації потенціалу національної спеціалізації потребують всебічної активізації та економічної взаємодії країн-сусідів стосовно нашої держави.

Головні практичні питання, які належить розв'язувати в процесах міжнародного співробітництва української держави, оптимізації умов її включення не лише до тих утворень та об'єднань, які характеризують поступ глобалізації, але й розвиток регіоналізації, пов'язані з проблемою інтеграційних пріоритетів. Передусім постає прагматичне завдання з'ясувати, які ж переваги одержують країни, які беруть участь у регіональних блоках.

Крім зрозумілих переваг, які отримує держава від міжнародної торгівлі та відповідної можливості здійснювати спеціалізоване виробництво, забезпечувати міжнародне інвестування та покращувати кадровий потенціал, оптимізовувати розміщення та використання економічних ресурсів, постають і інші, інколи недооцінювані переваги. Так, одна з найбільш важливих привабливих сторін участі країни в міжнародних інтеграційних процесах, зокрема у регіоналізації, визначається можливістю „імпорту” організаційного менеджменту в галузі торгівлі й передачі технологій щодо проведення організації економічної політики з боку країн-учасниць.

Розвитку інтеграції спонукають різноманітні фактори, але найсуттєвішим є технічний прогрес, вплив якого можна розглядати на прикладі транспорту та техніки зв'язку, що сприяють зниженню витрат на здійснення трансакцій. Серед економічних факторів доцільно виділити поступове зниження обмежень у торгівлі товарами, що особливо сприяють принципам Світової Організації Торгівлі (СОТ), та лібералізація ринку капіталу на основі запровадження й поширення конвертованості національних валют, а саме у сфері фінансових послуг ідея інтеграції виражає тенденцію до злиття традиційно розділених національних валют.

Також умови спільної участі в регіональних блоках вимагають гармонізації як економічної, так і політичної координації дій у сфері захисту навколишнього середовища, стабільної монетарної політики й постійного валютного курсу, що допомагає становленню таких важливих структурних факторів для країн, які розв'язують завдання докорінної системної трансформації економіки та соціально-економічних систем у цілому.

Поняття „інтеграція” можна визначити як об'єктивний свідомий процес, спрямований на зближення, взаємопроникнення та поєднання національних господарств, з метою зміцнення як внутрішньої (в окремій країні) так і зовнішньої (світової) форми розвитку економіки, що в кінцевому рахунку сприяє взаємозалежності елементів соціальної системи, направлених на забезпечення добробуту людини, суспільства.

Така постановка проблеми актуалізується у випадках системної типологічної близькості, яка має місце, якщо розглядати Україну та держави Європейського Союзу (ЄС).

Україна і держави ЄС зацікавлені в стабільному співробітництві як в економічній, політичній та в інших сферах. Головними концепціями розвитку означених країн є: динамічний розвиток двосторонніх міждержавних відносин, пошук можливостей регіонального інтеграційного зближення, інтенсифікація співробітництва у загальноєвропейських структурах. Зацікавленість у взаємному співробітництві пояснюється не тільки територіальними факторами, а й спорідненістю стратегічних завдань, що стоять перед даними державами на сучасному етапі.

Отже, розглядаючи інтеграційні процеси можна застосовувати концепцію економічної інтеграції відомого американського дослідника В. Баласа [3], яка враховує декілька етапів регіональної інтеграції, а саме: зона вільної торгівлі, митний союз, спільний ринок, економічний союз, валютний союз, повна інтеграція.

Однак практика розвитку західноєвропейської інтеграції внесла певні корективи до даної концепції, де у відповідності до сучасних концепцій вищим рівнем міжнародної регіональної інтеграції є політичний союз, в рамках якого координуються не лише господарська діяльність держав – членів, а й політичні процеси. Члени такого інтеграційного угруповання передають частку свого суверенітету до сфери компетенції наднаціональних інституцій влади. Ця форма на практиці успішно здійснюється в межах найбільш впливового інтеграційного угруповання – Європейського Союзу. Враховуючи різні рівні економічної інтеграції — від простої зони вільної торгівлі до

повного політичного союзу з низкою альтернатив між ними наведено схему етапів розвитку світових інтеграційних процесів (рис. 1).

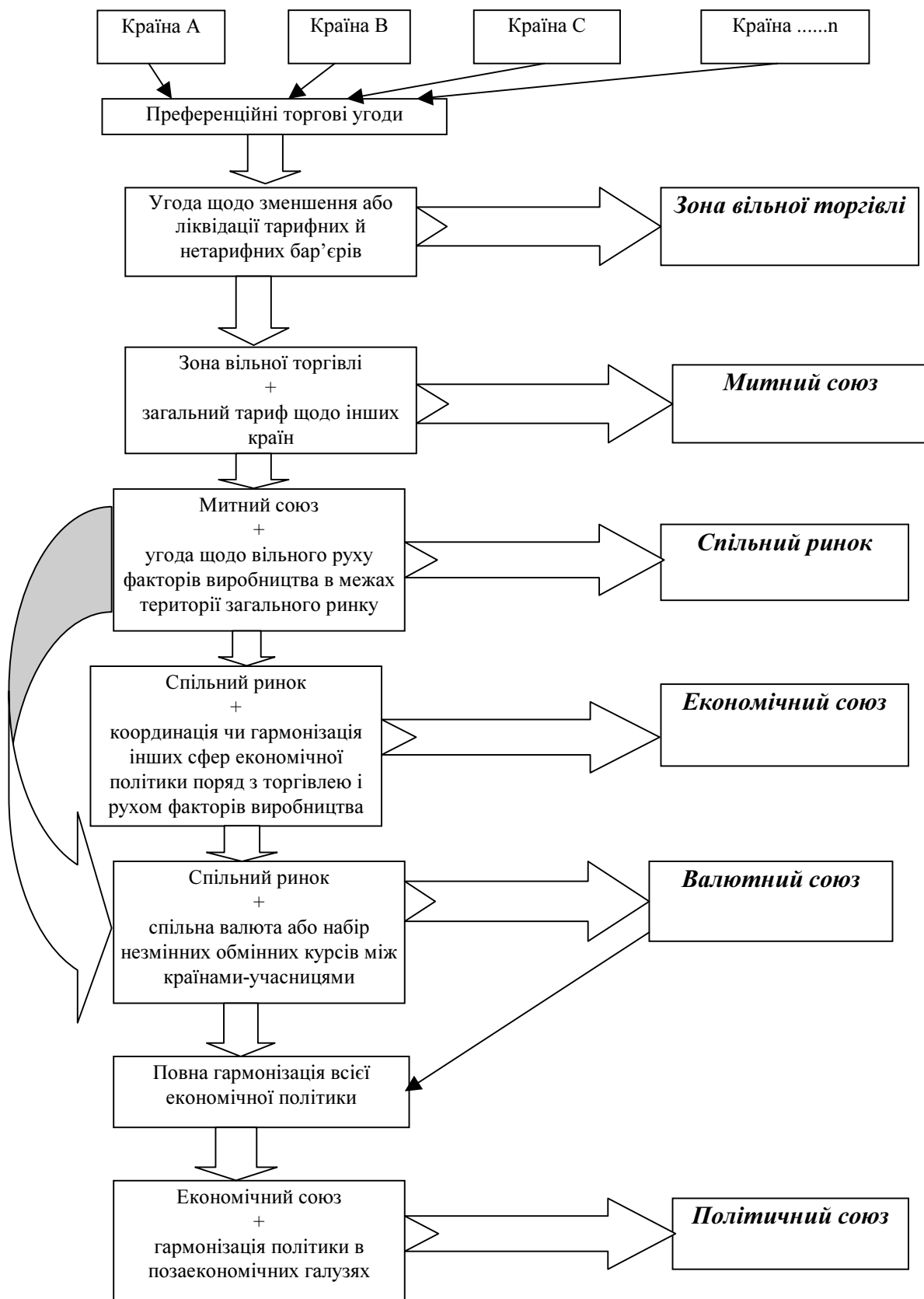


Рисунок 1 – Концептуальна схема етапів розвитку світових інтеграційних процесів

Нині Європейський Союз нараховує 25 держав-учасниць, на нього припадає більше 20% світового валового внутрішнього продукту і близько 35% світової торгівлі. Згідно оцінки Французького інституту міжнародних відносин, при збереженні існуючих тенденцій до 2050 року лише 17% ВВП буде вироблятися в Європейському Союзі, 45% — в Китаї, 31% — в США. Частка Європейського Союзу, США і Китаю в світовій торгівлі складає відповідно 17, 17 і 51%[4].

Економічні наслідки цих зрушень очевидні про що свідчить статистичні дані за 2005 рік та прогнозні дані на 2006 та 2007 рр. наведені в таблиці 1.

Таблиця 1 – Тенденції розвитку ЄС за 2005 р. та прогнозні дані на 2006-2007 рр.

Показники	2005 р.	2006 р.	2007 р.
Чисельність населення, млн. осіб	461,5	462,7	464,3
Валовий внутрішній продукт ЄС, млрд. євро	10740	11173	11631
ВВП на душу населення в країнах ЄС, тис. євро	88,4	88,7	88,8
Частка імпорту у ВВП, %	36,3	37,6	38,5
Частка імпорту у ВВП в межах країн ЄС, %	19,1	19,8	20,4
Частка експорту у ВВП, %	37,1	38,2	39,1

Відчутні покращення в інтеграції поступово усвідомлюють громадяни Європи. Біля 80% із них стверджують, що відкритість внутрішніх митних кордонів розширює асортимент доступних їм товарів, 67% - що поліпшилась їх якість і 41% - що знизилась ціни. Серед промисловців позитивний ефект змін, що відбуваються відмітили 46% опитаних. [5].

В своїх програмних документах керівництво Євросоюзу ставить задачу перетворення ЄС в головну силу в світовій економіці і в суспільстві майбутнього, яке ґрунтувалося б на знаннях (тобто інноваційного і конкурентно лідируючого в світі), на базі стійкого економічного зростання і можливої більш повної зайнятості. В практичному плані все це сформульовано в Лісабонській (2000р.) Декларації Євросоюзу з перспективою на 2010 рік.

Утворення нових незалежних держав, а також політичні та економічні процеси, що розпочалися у цих країнах в історичному часі співпали з становленням української державності і повністю відповідають національним інтересам України, яка географічно і безперечно є Європейською державою. Від того часу Україна чітко визначила свій внутрішній і зовнішньополітичний курс на розвиток та поліпшення демократії, прискорення ринкових реформ, на побудову такого суспільства, де найвищою цінністю є людина, її права і свобода.

Визначальною рисою економічного розвитку країн стала відкрита ринкова система господарювання, яка дає змогу формуванню і налагодженню зовнішніх зв'язків між країнами, здійснювати організацію та управління зовнішньоекономічною діяльністю, а також розробку та реалізації ефективної зовнішньоторгівельної політики.

Позиція України щодо ЄС вперше на законодавчому рівні була сформована в Основних напрямках зовнішньої політики України, яка схвалена Верховною Радою України 2.07.1993 року.

Пріоритетність співробітництва України з ЄС і його окремими державами-членами зумовлена тим, що саме це угруповання визначатиме напрями економічного розвитку та забезпечуватиме політичну стабільність на Європейському просторі у середньо- та довгостроковій перспективах.

Для Євроінтеграційних намірів України вже закладено певні підвалини: зокрема, укладено Угоду про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими співтовариствами та їх державами-членами, що передбачає утворення ряду спільних органів (ратифіковано Законом України від 10 листопада 1994 р. №237/94-ВР), розроблено Програму інтеграції України до Європейського Союзу (затверджено Указом Президента України від 14 серпня 2000 р. №1072/2000), щороку переглядаються і уточнюються на підставі даних спільного моніторингу виконання національних та галузевих програм.

У 1994 році в м. Люксембурзі між Україною та ЄС була підписана Угода про партнерство та співробітництво (УПС) і набула чинності в 1998 році після ратифікації 15 державами-членами ЄС. Набуття чинності УПС стало правовою основою політичного та економічного діалогу між ЄС та Україною. Угода містить взаємні зобов'язання, які надають можливість забезпечити динамічний розвиток торгівлі та інвестицій і закладають основу для широкого економічного, фінансового, соціального та культурного співробітництва.

Механізмом реалізації програмних пріоритетів стали постійні напрацювання робіт з адаптації законодавства України до законодавства ЄС. Завдяки розробці такого механізму Програма є досить гнучким і відкритим для удосконалення документом. Зокрема розпорядженням Кабінету Міністрів України від 4.03.2004 р. №111-р затверджено План дій щодо реалізації пріоритетних напрямків цієї Програми між Україною та ЄС.

Нині здійснюється постійний моніторинг виконання заходів вищезазначених планів роботи з адаптації і здійснюється постійна координація дій з вирішення питань, що виникають у ході їх реалізації.

Програма інтеграції України до ЄС передбачає, що програми та плани політичного, соціально-економічного спрямування, які вже затверджені, а також ті, що розробляються, повинні враховувати цілі цієї Програми і відповідати її основним положенням. Це значно розширило базові засади для реалізації програмних пріоритетів шляхом запровадження заходів у рамках державних цільових та галузевих програмах, у тому числі програмах соціально-економічного розвитку.

Цілі та завдання нового етапу розвитку України визначені у Посланні Президента України до Верховної Ради України „Європейський вибір Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки”. Чітка і пріоритетна орієнтація України на інтеграцію до ЄС, набуття статусу спочатку асоційованого, а згодом повноправного членства, розглядається як основа стратегії економічного та соціального розвитку держави на наступні десять років і більш віддалену перспективу. Стрижнем такої стратегії має стати створення реальних передумов у вирішенні основного геополітичного завдання нашої держави – вступу України до ЄС.

Науково-обґрунтоване відображення цих процесів знайшло своє втілення у „Стратегії економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки)” Шляхом європейської інтеграції [6], де головною метою державної політики було, є і буде створення передумов та здійснення реальних кроків для вступу до ЄС і послідовне запровадження в життя європейської моделі розвитку загалом.

Адаптація законодавства України – це перший етап тривалого процесу наближення національної системи права, включаючи також правову культуру, доктрину та судову і адміністративну практику, до системи права ЄС відповідно критеріїв, що висуваються ЄС щодо держав, які мають намір приєднатися до нього. Виходячи саме з такого розуміння, процес адаптації має охоплювати як нормотворення, так і нормозастосування і бути обов'язковим для всіх органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Для України адаптація національного законодавства до норм права ЄС має особливу значущість і актуальність, оскільки з цим процесом пов'язане не тільки створення правової бази для майбутнього вступу до ЄС, а й досягнення інших важливих для нашої держави цілей, а саме:

- створення підґрунтя та рушійної сили правової, адміністративної та судової реформи в Україні;
- наближення України до повного виконання своїх зобов'язань за умов УПС як етапу на шляху поступової інтеграції до ЄС;
- створення стимулу для здійснення економічних реформ, підвищення конкурентоспроможності економіки та сприяння залученню іноземних інвестицій в Україну;
- розвиток зовнішньої торгівлі між Україною та ЄС, оскільки зі створенням зони вільної торгівлі для них діятимуть однакові правила;
- подальша демократизація суспільних процесів, розбудова основних засад функціонування громадянського суспільства відповідно до європейських стандартів.

Адаптація законодавства України, а згодом і всієї правової системи – важливе завдання, що потребує значних ресурсів і часу. У процесі його реалізації ми маємо покладатися не лише на технічну допомогу з боку ЄС, яка є подібною і корисною, а передусім на власні сили, фінансові та матеріальні ресурси, політичну волю та відповідальність.

Як підтверджує досвід країн-кандидатів, процес адаптації законодавства включає в себе кілька послідовних етапів. Для України доцільними є такі етапи:

- приведення законодавства України у відповідність до норм СОТ на підставі торговельних інтересів нашої країни в контексті її вступу до цієї організації, зокрема з метою підвищення конкурентоспроможності української економіки, лібералізації зовнішньої торгівлі, створення сприятливого середовища для залучення іноземних інвестицій;
- адаптація законодавства України у пріоритетних сферах, пов'язаних із зовнішньою торгівлею, у контексті створення зони вільної торгівлі між Україною та ЄС;
- адаптація не лише у сфері внутрішнього ринку, а й у сфері політики безпеки, юстиції та внутрішніх справ, йдеться про повне виконання положень УПС і створення на цій основі передумов для укладення угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом;
- адаптація правової системи України до права ЄС згідно з положеннями Угоди про асоціацію з метою підготовки умов для вступу до Європейського Союзу.

Значним здобутком стало ухвалення Європейським Парламентом Резолюції щодо України 13 січня 2005 року, в якій депутати Європарламенту закликали Раду ЄС та Європейську Комісію посилити відносини з Україною шляхом вирішення низки проблемних питань двосторонніх відносин та визначення інших форм інтеграції з Україною поза рамками Європейської політики сусідства, які б передбачали чітку європейську перспективу з можливим набуттям членства в ЄС.

Хоча Договір про Європейський Союз та Конституційний договір ЄС містять положення про можливість вступу до ЄС будь-якої європейської країни, яка досягла Копенгагенських критеріїв членства, перспектива інтеграції кожної конкретної країни визначається окремо.

Основними ознаками визнання країни кандидатом на вступ до ЄС є визначення членства як довгострокової мети відносин та укладення Угоди про асоціацію, головною метою якої є підготовка країни до інтеграції з ЄС.

Сьогодні головна політична лінія ЄС полягає у розбудові стосунків з Україною в рамках Європейської політики сусідства, базуючись на схваленому 21 лютого 2005 року Плані дій Україна – ЄС.

Розрахований на три роки, План дій Україна – ЄС передбачає значний рівень інтеграції України в єдиний європейський економічний простір, участь у низці галузевих програм та політики ЄС, рух у напрямку спрощення візового режиму поїздок громадян України до держав-членів ЄС та створення зони вільної торгівлі. План дій передбачає також можливість перегляду договірно-правової бази відносин між Україною та ЄС на основі результатів виконання положень цього документу.

Внутрішньополітичні події в Україні у зв'язку з президентськими виборами у грудні 2004 року поставили Європейський Союз перед складною дилемою, на яку сьогодні він не готовий дати повноцінну відповідь.

З іншого боку, ЄС не може не визнати позитивні демократичні зрушення в Україні, зокрема щодо свободи ЗМІ, зміцнення громадянського суспільства, існування незалежної судової гілки влади, сильного Парламенту, що суттєво наближає Україну до виконання політичних Копенгагенських критеріїв.

З другого, через внутрішні негаразди, пов'язані з розширенням ЄС, сумнівні незворотності демократичних перетворень в Україні, низку зовнішньополітичних факторів, держав-членів Євросоюзу у переважній більшості не готові визнати прагнення України до членства в ЄС.

Ситуація, що склалася сьогодні в Україні, створила прогресуючу критичну масу в свідомості європейської громадськості в контексті позитивного сприйняття України як європейської держави.

Стало очевидним, що сьогодні значно посилюється конкурентний потенціал ЄС, який розвивається на новому глобальному, етапі поглиблення інтеграції, яка стає реальністю для багатьох країн в тому числі й Україна стала об'єктивним наслідком цієї ситуації.

Євроцентризм є найбільш привабливим і практично безальтернативним інтеграційним процесом для України. Це вже не тільки пріоритет офіційної зовнішньої політики, але і позиція національної політичної і ділової еліти, переконання більшості українських громадян.

Все це свідчить про те, що в сучасних умовах існує єдиний міжнародний економічний простір, до якого доцільно інтегруватися Україні — Європейський Союз, на користь цього свідчать і вагомні аргументи:

По-перше Європейський Союз - єдиний регіон, що динамічно розвивається та інтегрується у міжнародну економіку, в якому всі економічні одиниці повинні пройти важливий етап пристосування один до одного у результаті змін, що відбулися і відбуватимуться за Маастрихтською угодою, особливо після створення Єдиного Ринку та завершення акцій щодо формування Європейської Валютної Системи.

По-друге, західні країни не зацікавлені у формуванні в Європі іншого регіонального об'єднання подібного Європейському Союзу, яке може виникнути на терені країн СНД, а також уникнути можливості створення такого об'єднання, як колишній Радянський Союз.

По-третє, Україна - держава з поліетнічним складом населення. На її території проживають представники понад ста національностей. Питома вага національних меншин у населенні України становить 27%, - 14 млн. осіб. Серед них - представники всіх корінних національностей країн ЄС. В той же час за межами України проживають понад 12 млн. українців і велика кількість колишніх громадян України, а в самій Україні поширюються міграційні процеси, що сприяють вирішенню проблем, пов'язаних із задоволенням потреб національних меншин в Україні й української діаспори – в Європі.

По-четверте, Європейський Союз перебуває на піднесенні, й тому має притягальну силу. Це переконує, що народи України нині висловилися б за вступ до ЄС. Тобто, є історичний шанс до об'єднання України з Європейським

Союзом. Про це свідчать відзиви підприємців, науковців, політиків, депутатів та інших верств населення України.

Крім того Україна від інтеграції в ЄС матиме політичні, економічні, соціальні і екологічні переваги:

Політичні:

- *гарантія політичної стабільності*

ЄС є стабільним політичним утворенням, яке за час свого існування накопичило досвід ефективної координації співпраці держав-членів. Створено систему розмежування повноважень між урядами держав-членів і наднаціональними органами; забезпечується збереження національно-культурних особливостей держав-членів ЄС; розроблено спільну нормативно-правову базу, а створення валютного союзу посилює не тільки економічну, а й політичну цілісність ЄС.

- *гарантія демократії*

Однією з умов інтеграції до ЄС є стабільність інституцій, що гарантують демократію, верховенство права, забезпечення захисту прав людини і національних меншин. Зближення з ЄС є гарантією, а виконання критеріїв вступу до ЄС — інструментом розбудови демократичних інституцій в Україні.

- *гарантія безпеки*

ЄС визнає важливе значення України у системі європейської безпеки. ЄС та Україна поділяють зацікавленість у збереженні стабільності в Європі. Інтеграція до ЄС відкриває шлях України до більш широкої участі в структурах міжнародної безпеки, забезпечує можливість спільних дій України і ЄС щодо контролю за нерозповсюдженням зброї масового знищення, наркотичних речовин, боротьба з тероризмом, СНІДом, а нині з пташиним грипом.

Економічні:

- *макроекономічна стабільність*

Макроекономічна стабільність є однією з передумов вступу до ЄС. Завершення бюджетної реформи, забезпечення незалежності Національного банку, створення системи ефективного нагляду за фінансовим сектором дозволять Україні наблизитися до виконання зазначеної умови, використовуючи досвід, фінансову та технічну допомогу ЄС. Розширення кола членів Європейського валютного союзу збільшить макроекономічну стабільність ЄС, що матиме позитивний вплив на Україну.

- *збільшення продуктивності економіки*

Вільний рух товарів, послуг та капіталів між Україною та ЄС, участь України у спільному європейському ринку буде наслідком підвищення конкурентоспроможності української продукції та збільшення продуктивності виробництва. Джерелом збільшення продуктивності має стати вільний доступ до капіталу і новітніх технологій, а запровадження європейських стандартів у економічній діяльності стимулюватиме надходження прямих інвестицій, що матиме позитивний вплив на внутрішній споживчий ринок.

- *збільшення обсягів торгівлі між Україною та ЄС*

Розширення ЄС, із збільшенням його населення до 500 млн. споживачів, призведе до створення найбільшого споживчого ринку в Європі. Висока платоспроможність споживачів ЄС, швидкі темпи економічного розвитку країн ЄС неухильно підвищуватимуть роль ЄС як торгового партнера України.

- *міграційні процеси*

Інтеграція до ЄС сприятиме обміну досвідом і вміннями між українськими і європейськими працівниками. Внаслідок чого зростатиме продуктивність праці в Україні, збільшуватиметься реальна заробітна плата.

Соціальні:

- *захист прав працівників*

У процесі інтеграції до ЄС Україна має приєднатися до Хартії основних соціальних прав працівників, яка передбачає: право на вільне працевлаштування, адекватну оплату праці і гарантії соціального забезпечення, покращання умов життя і праці робітників, охорону здоров'я і безпеку праці.

- *реформа соціальної сфери*

Співробітництво з ЄС сприятиме успішному реформуванню системи охорони здоров'я, освіти, культури, соціального захисту і соціального страхування, наближенню їх до європейських стандартів.

- *екологічні.*

Екологічна політика ЄС, яка базується на визначенні організаційної та регулятивно-контрольної діяльності суспільства, держави, дозволять Україні спрямовувати свою політику в цій галузі на охорону та оздоровлення природного довкілля, впровадження у виробництво сучасних, екологічно безпечних, ресурсо- та енергозберігаючих технологій, розвитку технологій, переробки та утилізації відходів.

До чинників, які здатні забезпечити позитивний вплив на результати зазначеної дискусії та призвести в кінцевому рахунку до виведення відносин між Україною та ЄС на рівень інтеграції, належать

- *географічний* – Україна – органічна частина Європи, що не піддається сумніву жодним опонентом євро інтеграційних прагнень України;

- *цивілізаційний* – цінності, які об'єднують країни ЄС, є природними та життєво важливими і для українців;

- *демократичний* – у європейському співтоваристві поступово утверджується думка, що в Україні сформовано громадянське суспільство, у якому належним чином захищаються права та свободи громадян;

- *політичний* – Україна – активна учасниця регіональних та глобальних процесів, є державою-засновницею ООН, членом Ради Європи, ОБСЄ, ОЧЕС, ГУАМ, має значний вплив на розвиток процесів у Чорноморському регіоні, Південному Кавказі, на теренах СНД, Молдові та Білорусі;

- *безпековий* – Україна не має „гарячих” чи „заморожених” конфліктних точок ані на території самої України, ані у відносинах із сусідами. Крім того, Україна є активним контрибутором міжнародної безпеки, зокрема, одним з найбільших донорів миротворчих операцій під егідою ООН, а також має позитивний досвід участі в операціях ЄС із урегулювання кризових ситуацій;

- *енергетичний* – Україна потужна транзитна держава з ефективною і розгалуженою мережею нафто- та газопроводів, якими енергетичні ресурси з Росії транспортуються до держав-членів ЄС. Крім того, Україна володіє розвиненою системою ядерної енергетики;

- *ресурсний* – на території України розташовані величезні поклади корисних копалин;

- *економічний* – економіка України поступово зростає, й набирає цивілізаційного шляху спрямованого перш за все на соціальний розвиток, що поряд із структурними економічними перетвореннями гарантує підвищення зростання економіки ЄС.

В умовах об'єктивних українських реалій, слід враховувати і наявність „гальмуючих” застережень щодо надання Україні чітких євроінтеграційних перспектив:

- демократичний – недостатність прогресу на шляху відповідності політичним Копенгагенським критеріям;

- економічний – економіка України не є достатньо розвиненою і реформованою для ефективної конкуренції з державами-членами ЄС;

- „перевтома” ЄС – вступ до ЄС Румунії, Болгарії, балканських країн, невизначеність з перспективами Туреччини спричинять поступове зростання „втомленості” населення держав-членів від процесів розширення;

- міграційно-візовий фактор – повільність створення системи міграційного контролю на східних кордонах України, системи загальних закордонних, дипломатичних та службових паспортів, уповільнений процес укладення угод про радмісію з Росією, Молдовою, Білоруссю, країнами-постачальниками нелегальних мігрантів у регіоні Південної Азії та АТР. Стримуючим фактором для партнерів в ЄС залишаються ліберальний візовий режим України з іншими країнами СНД, а також його невідповідність стандартам візового співробітництва з іншими державами світу.

Враховуючи еволюційний характер трансформації позиції ЄС по відношенню до України, а саме, від „політики сусідства” до „політики інтеграції”, доцільно прогнозувати, кульмінацією цього процесу стануть вибори до Верховної Ради України та місцевих органів самоврядування, проведення яких заплановано на березень 2006 року.

Узагальнюючи наведене, слід зазначити, що зміни в європейському політичному середовищі ілюструють, що географічні кордони держав більше не збігаються з контурами найважливіших проблем, пов’язаних з екологією, безпекою, економічними і культурними феноменами.

Розширення зони ЄС не тільки автоматично зміщує зовнішні кордони Євросоюзу, а й робить їх протяжнішими й у певному сенсі більш проблемними.

Що це означає для України? Взаємодіючи з Європою в різних напрямках, Україна неодноразово стикається з регіональними просторами, сконструйованими значною мірою для амортизації можливих непорозумінь між „своїми” і „чужими”, „нами” і „ними”. У той же час ці регіональні простори виконують важливу роль „парасольок”, за допомогою яких Європа перевіряє серйозність наших намірів і їхню забезпеченість політичною волею і ресурсами. З погляду України, як, мабуть, і Європи, ці регіональні простори мають стати предметом не суперечок, а тісної взаємодії і плідної співпраці з Євросоюзом як генеральним репрезентантом „Об’єднаної Європи”.

Список літератури

1. Шишков Ю. Интеграция и дезинтеграция: корректировка конвенций // Мировая экономика и международные отношения, — №10. — 1993. — С. 80-88
2. Бузько І. Економічна політика держави в контексті глобалізації світової економіки: перспективи включення України в міжнародне співробітництво. Матеріали круглого стола: „Розширення Європейського Союзу на Восток: последствия для Украины” Восточноукраинский национальный университет им. Даля. Луганськ. 2003. — С. 15-18.
3. Balassa B. The theory of Economic Integration — Homewood, R.D. Irwin.— 1961. — 216 p.
4. Носов М.Г. Кризис ЕС: Последствия и перспективы // Современная Европа. — №4. — 2005. — С.21-35
5. “Special...”, p. 8; EC. Internal Market Scoreboard. 10 years Internal Market without Frontiers, Brussels, 2002, p. 18
6. Указ Президента України „Про стратегію економічного та соціального розвитку України „Шляхом європейської інтеграції” на 2004-2015 роки”

Определена и охарактеризована динамика, а также интеграционное развитие Украины с Европейским Союзом. Подняты проблемы дальнейшего реформирования системы государственного регулирования экономики Украины в контексте интеграции в ЕС.

The dynamics and integration development of Ukraine with the European Union have been defined and characterized. The problems of further reformation of the system of state regulation of the economy of Ukraine in the context of integration to the EU have been revised.

Дослідження сучасного стану регіонального ринку освітньої діяльності

Розглянуті деякі особливості маркетингу освітньої діяльності, який пропонується відрізнити від маркетингу послуг. Обговорюються деякі регіональні відмінності ринку освітньої діяльності України та результати його дослідження, проведені в Кіровоградському національному технічному університеті.

маркетинг, освітня діяльність, ринок, анкетування, абітурієнти

Говорячи про ринок освітньої діяльності ми, звичайно, маємо на увазі вищу освіту, комерціалізація якої вже відбулася [1]. Вищі навчальні заклади – як приватні, так і державні – виступають суб'єктами пропозицій на ринку освітньої діяльності і їх ринкова успішність значною мірою залежить від спроможності ефективно здійснювати маркетингові заходи у всіх напрямках (вивчення ринку, ціноутворення, комунікації, конкурентна боротьба, просування, товарна і асортиментна політика і т. д.). При цьому виникає низка проблем як загального, так і конкретного змісту, що стосуються маркетингової діяльності у сфері освіти. Саме ті з них, що стосуються дослідження регіонального ринку освітньої діяльності є предметом даної статті. Актуальність даної проблематики зумовлена з одного боку теоретичним інтересом до специфіки об'єкту дослідження, з іншого необхідністю вирішення конкретних питань діяльності ВНЗ в ринкових умовах.

Навіть самі визначення маркетингу в сфері освіти є неоднозначними: багато дослідників відносять його до маркетингу послуг, наголошуючи, що як і послуга освітня діяльність невід'ємна від того, хто її надає. Проте вона невід'ємна і від того, хто її отримує, більше того, саме здібності, нахили, задатки останнього є вирішальними для успіху в освітянській сфері. Якщо коротко, то характеризуючи специфіку освітньої діяльності можна перш за все виділити ту обставину, що отримані в її результаті знання здатні до саморозвитку, процес задоволення потреб в освіті як правило є неперервним і відбувається не лише в стінах закладу освіти, сприйняті знання мають всі ознаки адаптивної системи, в сформованому вигляді вони характеризуються наявністю гомеостазу – все це звичайно не може бути атрибутами послуги як такої. Більше того, традиційний поділ послуг на професійні послуги, масові послуги, магазинні послуги, який існує в сучасній зарубіжній літературі [4], зовсім не підходить для освітньої діяльності. Дійсно, якщо скласти перелік тих послуг, які може надати ВНЗ, то він виявляється занадто довгим і неоднорідним (сюди потрібно віднести і цілком матеріальні речі: книги, методичні видання, комп'ютерні програми, гуртожитки і т. д.), проте традиційні послуги (пасажирський транспорт, побутове обслуговування, відпочинок, охорона здоров'я, фізкультура) не мають прямого відношення до освітньої діяльності як такої. Спроби віднести освітню діяльність до соціальних або суспільних послуг [5] теж не можна визнати вдалим – освіта є вирішальним фактором також і сучасного виробництва. Таким чином, ми будемо виходити з того, що маркетингова освітня діяльність є специфічним видом маркетингової діяльності пов'язаним з наданням та отриманням певної інформації з урахуванням та оцінкою впливу цієї інформації на її споживача, а також на інші об'єкти з метою найбільш повного задоволення їх потреб. Тобто, варто маркетингову діяльність у галузі освіти називати

маркетингом освітньої діяльності (МОД) і не пов'язувати її ні в гносеологічному, ні в онтологічному аспектах з наданням послуг [2].

Здається, найбільш помітним явищем на ринку освітньої діяльності останніх років є те, що цей ринок перетворюється з “ринку продавця” на “ринок покупця”. Перш за все це стосується кількісних показників: за всіма прогнозами через два роки число місць на перших курсах вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації перевищить кількість випускників середніх шкіл України. Таким чином, основною фігурою на ринку освітньої діяльності стає абітурієнт або замовник навчання, що приводить до виникнення цілком нормальної ринкової ситуації. Важливо, щоб при цьому державне втручання у таку ситуацію було мінімальним і стосувалося лише встановлення певних правил “чесної” конкурентної боротьби між вищими навчальними закладами. В той же час і ВНЗ змушені будуть ще більш серйозно поставитися до маркетингової діяльності на ринку освіти, причому не лише приватні, для яких ця діяльність завжди була багато в чому визначальною, але й провідні державні та національні.

Якщо загалом охарактеризувати ринок освітньої діяльності України, то можна відмітити його значну гетерогенність по регіонам. Так, станом на 2004 рік на Кіровоградщині один студент ВНЗ III-IV рівнів акредитації приходився на 53,6 осіб населення. На Львівщині цей показник становив 22,4; Донеччині – 30,2; Дніпропетровщині – 24,2; Черкащині – 36,5; Запоріжжі – 25,4; Одещині – 20,1; Волинщині – 51; Харківщині – 11,6. Щодо Києва, то тут на одного студента приходилося 6 осіб населення. Слід зазначити, що у порівнянні з 2001 роком цей показник зменшився по всіх регіонах, а особливо по Києву (так, у 2001 було: Київ – 9; Дніпропетровщина – 30; Кіровоградщина – 62; Черкащина – 51; Запоріжжя – 35)[3]. Отже, частка студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації серед населення України зростає, по деяким регіонам (Київ, Черкащина) досить стрімко, Кіровоградщина у цьому розумінні має досить скромні показники як відносно абсолютних значень, так і відносно темпів. В той же час можливості подальших змін тут досить обмежені як у цілому по Україні, так і по регіонах внаслідок відомої демографічної ситуації. З іншого боку значна нерівномірність у розподілі молодих людей з високим рівнем освіти по регіонах України вже породжує (а надалі породить ще більше) цілу низку проблем: соціальних, економічних, культурних, політичних. Це може бути серйозною засторогою, а також важливим аргументом при розробці планів соціально-економічного розвитку регіонів для органів державної влади, в той же час створює певні можливості щодо діяльності ВНЗ на даному ринку.

У Кіровоградському національному технічному університеті на протязі кількох років поспіль проводиться практично суцільне дослідження абітурієнтів силами кафедри маркетингу та економічної кібернетики з широким залученням студентів, що навчаються за спеціальністю “Маркетинг”. Метою дослідження є:

- сегментація ринку освітньої діяльності (під цим ринком ми згідно з традиційним визначенням[6] розуміємо всіх тих, хто має або може мати потребу в освіті: сюди відносяться як фізичні так і юридичні особи);
- визначення нужд і потреб в одержання освіти певного спрямування і рівня;
- виявлення степені інформованості споживачів (або клієнтів) про ВНЗ і його можливості;
- визначення рівня можливостей задоволення потреб споживачів, який вони склали на момент вступу до КНТУ.

З цією метою складається анкета для опитування. Слід відмітити, що опитування проводиться під час здачі абітурієнтами документів, а отже часто при цьому присутні і їх батьки, при опитування наголошується на конфіденційності

даного заходу, неможливості його впливу на результати наступних іспитів і важливості об'єктивності відповідей з врахуванням їх впливу на діяльність ВНЗ у напрямку найбільш повного задоволення потреб споживачів. Як правило питання анкети можуть підлягати щорічній корекції, проте основна їх частина незмінна – це:

- який середній навчальний заклад закінчив абітурієнт (школа; технікум; коледж; гімназія; ліцей; училище);
- середній бал документу про освіту;
- участь в олімпіадах;
- місце розташування закладу освіти, що закінчив абітурієнт;
- рід занять глави сім'ї;
- наскільки відповідають спеціальності КНТУ намірам абітурієнтів відносно отримання вищої освіти;
- спеціальність, за якою він бажає отримати вищу освіту;
- оцінка якості освіти, що може надати КНТУ;
- мета набуття вищої освіти;
- виявлення впливу на вибір спеціальності з боку: батьків; друзів або знайомих; самостійної позиції абітурієнта; профорієнтаційної роботи КНТУ; випадкових факторів;
- вплив на вибір спеціальності та університету профорієнтаційної роботи КНТУ;
- джерело фінансування навчання;
- ступінь впливу на вибір спеціальності та ВНЗ оголошеної ціни за навчання.

Опитування проводяться на кожному з п'яти факультетів стаціонару, що дає змогу виявити певні закономірності. Загальною для всіх факультетів є стала тенденція до збільшення частки випускників середніх шкіл, гімназій та ліцеїв, того року, на який здійснюється спроба вступу до ВНЗ (~95%), що приводить до вікової однорідності студентського середовища. Це може мати як позитивні, так і негативні соціологічні наслідки для розвитку студентського середовища. Зберігаються традиційні співвідношення між абітурієнтами чоловічої і жіночої статей: якщо на економічних спеціальностях це 7:13, то на механічних і технологічних спеціальностях 13:7. Все більш однорідним стає соціальний склад абітурієнтів: серед запропонованих варіантів роду занять глава сім'ї – найманий робітник у сільському господарстві; найманий робітник у промисловості; підприємець; державний службовець; представник сфери освіти, науки, медицини; інженерний працівник або управлінець; безробітний або пенсіонер – частки складають відповідно: 8; 24; 17; 19; 16; 17; 3. Досить високими є показники успішності абітурієнтів: на економічних спеціальностях число абітурієнтів з середнім балом 9 і більше перевищує 80%, причому з них біля 10% отримали медаль або диплом з відзнакою. До 20% абітурієнтів є випускниками шкіл інших областей України (в основному сусідніх) – цей показник можна вважати задовільним. Цікавою є тенденція сталого збільшення частки випускників сільських шкіл, що поступають на технологічні спеціальності – безумовно це викликано бажанням будь-що стати студентом.

Слід відзначити стабільно високий рейтинг КНТУ серед абітурієнтів: за десятибальною шкалою більше 90% оцінили якість освіти, що може надати університет на 8 і вище, також більше 90% абітурієнтів цілком задоволені переліком запропонованих спеціальностей – цей показник зріс у порівнянні з минулорічним опитуванням. Майже всі абітурієнти збираються стати студентами КНТУ щоб отримати знання або отримати університетську освіту – тобто мають цілком адекватні наміри.

Серед факторів, що визначили вибір студентами спеціальності та навчального закладу найбільшу роль відіграли думки батьків та самостійні уявлення абітурієнтів щодо перспектив працевлаштування. Слід також відмітити дві цікаві обставини: з року в рік опитування демонструє незначний вплив профорієнтаційної роботи КНТУ та вартості навчання на вибір спеціальності та університету, при цьому біля 60% абітурієнтів бажають отримати освіту за державний рахунок. Щодо останнього – цей показник стабільно знижується, росте число абітурієнтів, які планують отримати освіту лише за власний кошт щоб мати більшу свободу у виборі місця працевлаштування.

Наведені результати, навіть при їх побіжному аналізі, багато в чому можуть сприяти поліпшенню діяльності ВНЗ на ринку освіти, причому це стосується як загальних показників по університету, так і таких, що мають відношення до певних факультетів, підрозділів, спеціальностей. В той же час можна зробити і конкретні висновки, а саме: при розробці маркетингових планів враховувати лише дані опитування абітурієнтів, на наш погляд, недостатньо. В першочерговому порядку, поряд з ними, повинні бути враховані такі фактори:

- регіональна специфічність ринку освітньої діяльності: вона викликана як історичними та етнічними традиціями даного регіону, так і його географією, особливостями економічного розвитку, домінуючими політичними парадигмами. При цьому межі регіонів доцільно визнати не лише географічними кордонами, а й впливом даного ВНЗ на тих чи інших територіях, ступінь якого важливо визначити і оцінювати;

- потрібно мати якомога більш повну базу даних про учнів випускних класів середніх навчальних закладів регіону, для цього доцільно розробити анкету та проводити опитування – аналіз і співставлення результатів опитування випускників шкіл та абітурієнтів може бути основою для розробки як загальних так і конкретних маркетингових стратегій.

У будь-якому випадку питання про доцільність діяльності вищих навчальних закладів у маркетинговій сфері на порядку денному вже не стоїть – воно давно перейшло на рамки практичного вирішення у повному обсязі та з усіма наслідками.

Список літератури

1. Сотніков В.С. Дослідження процесу формування потреби в освіті (регіональний аспект). // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету. Економічні науки. – Вип. 3, 2002. С. 118-122.
2. Сотніков В.С. Маркетинг освітньої діяльності в умовах ринкової економіки // Вісник Черкаського університету. Серія економічні науки. – Вип. 48, 2003. С. 212-218.
3. Україна у цифрах у 2004 році. Статистичний довідник: Державний комітет статистики України – Київ: Консультант, 2005. – 262 с.
4. Сагинова О. Природа и характер образовательных услуг // Маркетинг. – №3, 2005. С. 53-65.
5. Пашук О.В. Маркетинг послуг: стратегічний підхід: Навчальний посібник. – К.: В.Д. “Професіонал”, 2005. – 560 с.
6. Котлер Ф. Основы маркетингу: Пер. с англ. – Новосибирск: Наука, 1992. – 736 с.

Рассмотрены некоторые особенности маркетинга в сфере образования, который предлагается отличать от маркетинга услуг. Обсуждаются некоторые региональные отличия рынка образования Украины и результаты его исследования, проведенного в Кировоградском национальном техническом университете.

Some particularities of marketing are Considered in sphere of the formation, which is offered distinguish the services from marketing. They Are Discussed some regional differences market forming the Ukraine and results of its study, called on in Kirovogradskom national technical university.

A Historical Outlook on the Financial Sector and the Perspective on Achievable Progress of Ukraine

The assessment of the financial sector of Ukraine at the beginning of the reformation period and the prospects for the future development has been disclosed. A comparative characteristic and the methodology for general actions and main issues of the development have been analysed.

financial sector, reformation, prospects for the development, methodology, banking transition

The article provides an assessment of the situation in Ukraine's financial sector for the last 10 years and defines a policy agenda for the next stages of reform.

The perspective of reforms which this article presents is of most importance for further development of the financial sector of Ukraine. The successful implementation the reforms will face a variety of political questioning and opposition. So it is important to define some progress markers to provide a starting point of the advantages and disadvantages. It provides a forward looking perspective of what might realistically be expected by way of new financing for the economy through the period to the end of 2006 in the event that a sustained reform effort is now adopted. It does this by comparing Ukraine's performance so far with that of other transition economies in the Former Soviet Union and Central Europe where financial sector performance has so far been more impressive.

The analysis of the volumes of new finance for the productive sectors of the economy that could be realised in case of successful completion of the reform for the sector. The target year of 2006. The methodology used is a careful examination of what has been achieved in countries with transition economies which have achieved greater progress in financial sector development. Most other Former Soviet Union (FSU) countries and a few Eastern European countries faced the post-Soviet period with apparently similar problems to Ukraine. Several have dealt with these with greater success as far as financial sector development is concerned. This is true of all three Baltic states, to a lesser extent of Russia and to some degree of Poland. So these are among the comparators that can be used for our analysis.

It is important to analyse Ukraine in the wider context of banking transition. There is growing evidence that the transition from a socialist banking system to a market-oriented one comes in three major phases:

- catastrophic dislocation from hyperinflation. In this phase, there is no confidence in any form of money – cash or deposit based. This phase for Ukraine was prolonged until end-1996 with the delayed introduction of the Hryvna (UAHr);

- sound cash money is established. This usually occurs through currency reform. However, in this phase, the population is not yet confident enough of banks to use deposits. This means the banking system remains suppressed below its natural level relative to GDP and the ratio of cash in circulation remains high. It is the end of this phase that Ukraine now appears to have reached – it is the last European transition economy to do so;

- the third phase is when the rebuilding of the banking sector can really begin as an integral part of the new market economy. This happens principally by reducing relative reliance on cash and by increasing deposits as both the platform for economic transactions and as one of the prime savings instruments. It is this phase that Ukraine seems about to enter provided that the improvements of the past year are sustained.

- Since the third phase is the most immediately relevant to Ukraine, it can be sectioned out into three distinct sub-stages as follows:

- the first sub-stage is to bring down the very high cash to deposit ratio typical of the end of phase-2, so that non-cash transfers via banks start to take over from cash transactions and other alternatives to banking such as barter. It has the merit of being sufficiently far in the future to allow complex reforms to realise their beneficial results in full. It is also sufficiently close as to remain relevant to the political and election calendar.

Other transition countries at this stage are some Central Asian and all three trans-Caucasian States (Armenia has already virtually completed it);

- the second sub-stage involves a mix of a further reduction of the cash to deposit ratio but more important is the beginnings of a genuine mobilisation of new savings into banks. This is the stage that the three Baltic States, Russia and the two largest South-European transition economies (Bulgaria and Romania) currently occupy;

- the third sub-stage involves deposit growth in banks predominantly via new savings mobilisation. At this stage too the cash:deposit ratio achieves near the EU levels. Countries in this phase include almost all the first wave of Central European candidates for accession to the EU.

From 1989 to 2000 Ukraine had extraordinarily weak progress through 1998 and the beginnings of significantly more positive movements in 1999 and 2000. More specifically, in 1999 there were first registered falls in the cash to deposit ratio since transition began. This in turn contributed to a 2.5 percentage points rise in the ratio of deposits to GDP. This was five times the net change achieved in the previous four years and was sufficient to allow the banking system to grow at a compound 20 percentage points faster than nominal GDP. This represents a widening of the differential growth rate from the previous two years even though the 1999/2000 period actually includes the impact of the 1998 Russian crisis [1].

In spite of this the propositions advanced in the previous two sections – for the moment Ukraine still does not have a banking sector of any real significance to the economy and it still lags most other FSU and Central European economies. Looking into the future, it is extremely unlikely that Ukraine can return to the level of monetisation seen towards the end of the Soviet era. The highest ratio of deposits to GDP Ukraine might achieve is unlikely to exceed 45~50% – 5 times the present level. According to the forecast of “Ukraine: the financial sector and the economy” even this could take a decade or more to attain. The practical question is what is realistically possible by 2006? Experience from other FSU countries shows that the first stage of recovery as defined above need not take more than three to four years to complete. This alone would be enough to put Ukraine in 2007 where Lithuania is now.

This simple comparison can be improved by looking at what the progression from the 1989 starting point has meant for financial savings across a larger number of transition economies. The peer-group taken for this purpose is a selection of the European former Soviet States for which comparable data are available. Table 3 below compares current and pre-reform levels of PPP-adjusted per capita GDP, broad money and deposits measured in US dollars.

Table 1 shows that all countries have experienced larger declines in their financial sectors than in their levels of GDP. Ukraine has suffered a similar decline in financial savings (broad money or deposits) to Russia and Armenia, even though its per capita GDP has fallen by less than in those two countries. This evidence suggests that today’s limited depth of the Ukrainian banking system cannot be explained by its sustained economic recession alone. There are other forces at work.

Additional explanations are suggested by the Baltic States, which suffered similar peak-to-trough declines in per-capita GDP to Ukraine but have progressed far better in recovering lost per capita income and financial savings (Table 1). Closer study has shown that recovery in those cases bears a direct relation with the degree of banking system

consolidation that has been achieved in the past five years [2]. The clearest example of this is Estonia, where GDP per capita is now 50% above the pre-reform levels and where all of the 1989 level of broad money per capita has been recovered (compared to only 18% in the case of Ukraine), but this time on a voluntary basis.

Table 1. Impact to Date of Transition on Incomes and Financial Savings

<i>All figures PPP-adjusted US\$</i>	<u>Ukraine</u>	<u>Russia</u>	<u>Armenia</u>	<u>Estonia</u>	<u>Latvia</u>	<u>Lithuania</u>
Pre-reform levels (1989):						
- GDP per capita	3314	5871	5058	4914	5094	5505
- Deposits per capita	2114	4042	2112	2227	2210	3620
- Broad money per capita	2484	4750	2746	2800	2950	4306
Most recent levels (2000):						
- GDP per capita	2875	4400	2525	7425	6850	6900
- Deposits per capita	250	650	200	2250	1300	1075
- Broad money per capita	450	850	300	2800	1975	1500
Percent change (1989~2000):						
- GDP per capita	-13%	-25%	-50%	+51%	+34%	+25%
- Deposits per capita	-88%	-84%	-91%	+1%	-41%	-70%
- Broad money per capita	-82%	-83%	-89%	0%	-33%	-65%
Trough year(s) / peak declines	1996	1999	93-96	1993	92/93	93/94
- GDP per capita	-36%	-44%	-63%	-23%	-40%	-38%
- Deposits per capita	-94%	-87%	-97%	-81%	-81%	-89%
- Broad money per capita	-92%	-86%	-95%	-74%	-82%	-89%

To our mind there are two possible paths for Ukraine to take. The comparison of how different countries have progressed through the transition process described above offers some interesting insights about how much progress Ukraine can aspire to by the end of 2006. There seem to be clear, good and bad paths. We can illustrate these by comparing banking transition for Estonia (a strong performer) and Russia (a weak performer). Estonia has followed an aggressive reform path, with no protection for weak banks from failure. In the early 1990s, banks accounting for around 40% of total banking system assets failed with no compensation for depositors. This cost the economy the equivalent of 11% of GDP in lost real savings, but within five years this had all been recovered. Estonia now boasts two of the three largest banks in the Baltic States (despite being the smallest of the three economies). Both of these now have strong strategic investors and are expanding abroad. Recovery of the banking sector survived the twin shocks of the Asian and Russian crises and now appears to be accelerating again. This is despite further bank failures in 1998 and 1999.

Cumulatively the banking system has grown substantially in terms of deposits but has shrunk in terms of numbers of banks from around fifty banks in 1993 to just five now. Overall domestic deposits stand now at 30% of GDP and over the last five years (1996~2000 inclusive) the equivalent of 10% of GDP annually has been injected into the economy by way of new credit, more than half of which has been domestically funded. In contrast Russian reform has been at best sporadic, with a large degree of politicisation of the banking system and both overt favouring of selected banks as well as protection for both depositors and shareholders from the consequences of failure. Even the Bank Rehabilitation Agency established in the wake of the 1998 crisis has been blocked by political pressures (particularly at regional level) from closing banks that have been weakened to a point where a return to solvency and viability is impossible. In short the Russian banking system has been treated in a similar way to the Ukrainian banking sector.

Russia has never suffered a single banking crisis of the same magnitude as the Estonian one in 1993, but equally it has not witnessed such a strong and sustained recovery.

Moreover every few years, what progress there had been was reversed. Over the last five years its banking system has injected less than 4% of GDP on average annually by way of new domestic finance and less than half of this has gone to the non-bank non-government sector (NBNGS) to fund potentially growth-supporting investment. Russia has done marginally better than Ukraine but suffers from most of the same structural problems – its record on banking development is clearly not one for Ukraine to seek to emulate.

Lithuania is an interesting example of a country that appears to have switched modes. Up until 1997, the authorities there took various steps to avoid the consequences of large bank failures. In some cases this involved depositing public funds with banks approaching crisis and after the inevitable failures attempting to mitigate the consequences of failure with transfers of deposits to the state savings bank. The identifiable costs of these unstructured efforts were equivalent to several percentage points of GDP (at a time when total deposits in the banking system only amounted to 14% of GDP). Then in 1997 a properly constituted deposit insurance fund was established with publicly subscribed capital of barely 0.1% of GDP. This fund has since had to pay out on two further bank failures but without any interruption to the remonetization process.

Within two years of establishing the fund, total deposits recovered all the ground lost relative to GDP during the crisis and household deposits relative to GDP surpassed pre-crisis levels. The establishment of a strong, well-funded deposit insurance system was accompanied by concerted moves to restructure, properly privatise and seek significant foreign strategic investors for the two remaining large state banks – agricultural and savings – as well as the merger of the two largest private banks. In part the switch of emphasis in Lithuania was part a stark choice between muddling on as before, or having any realistic chance of joining the EU alongside other Central European States.

There are clear parallels here with the choice facing Ukraine – to embrace consolidation and maintain the impressive remonetization dynamic established over the last two years, or try to avoid it, lose growth momentum in the banking system and ultimately increase the cost of bank failure to the public purse. Obviously the recommendation of this review is to follow the Estonian/Lithuanian model rather than the Russian one.

In the year 2000, the greater public confidence in the government and the achievement of positive growth stimulated a significant rise in deposits in the banks on the part of both enterprises and households. We can surmise that this rise may also have been helped by factors such as the governments far more disciplined attitude to non-payment (especially in the energy sector); improved NBU supervisory performance that resulted in better information about and differentiation between good and bad banks and the first pay-outs under the deposit insurance scheme. But a competing hypothesis is that the surge in deposits is the passive consequence of higher payments balances associated with the impressive GDP growth – itself a consequence of the temporary oil-driven gains in Russia. Either way it is too early to say whether 2000 marks the start of a promising new trend or merely a one off blip around the old and disappointing trend.

The conclusion we draw is that the Ukrainian authorities should use all their efforts to sustain the good performance of 2000. In particular, the improved supervisory capacity should be used to accelerate the delayed consolidation of the banking sector thereby enabling a pattern of future development closer to that of Estonia and other Baltic states. This has the prospect of directly and quickly improving the average costs in Ukrainian banking. It is an approach that must allow the failure of those banks that can no longer operate at reasonable margins. If the authorities reject this possibility and instead persist with a more protectionist approach, the 2000 performance will likely be shown to have been one blip around the old trend and the sector will likely face a pattern of future development closer to that of Russia. In this case, the medium term future to 2006 will see a moribund banking system that is failing (as until very recently) both to mobilise domestic savings and to provide new credit to the domestic economy in significant volumes. Obviously the bolder of these two alternatives may

itself seem very risky but the lessons from other transition economies are definitely encouraging.

The analysis presented here suggests that this turn-around cannot happen unless Ukraine adopts the structural reforms of the more successful of the FSU reforming countries. The crucial ones – consistent with the framework proposed below are:

- measures to encourage the strengthening and accelerated restructuring of the banking sector;
- further actions to improve bank regulation and supervision and especially enforcement;
- a systematic campaign to reduce the costs on banks that are caused directly by government policies;
- general actions including de-regulation to encourage a far more favourable environment for bank clients and especially small and medium enterprises.
- measures to lay better foundations for the gradual emergence and growth of a more significant non-bank financial institutions sub-sector.
- allow a significant number of today's higher-cost bank to disappear – including some of the top-7 currently subject to rehabilitation – and allow banking activities to concentrate around the lower cost base of the remaining banks;
- for the larger and politically sensitive banks, the focus should be on more directly
- distinguishing the potentially efficient from the clearly defunct. This should then be allowed to form the basis for a managed consolidation of the larger banks;
- for most banks the NBU needs to be more consistent in the application of its policies as well as transparent and expeditious in enforcing liquidations (including mergers) on banks which are indisputably unable to meet its own capital and other prudential requirements.

The new agenda may also need to include selective and limited actions to create new financial institutions – the pronouncements of the authorities frequently refer to the need for this. But past experience in Ukraine readily confirms that this approach is not a priority. It must be subordinated to the more fundamental reforms listed in the six bullet points above. In the current environment it is extraordinarily difficult to create successful and self-sustaining new institutions. In the absence of basic reforms, new financial institutions – especially those owned and controlled by the state – will be irrelevant to Ukraine's problems.

Bibliography

1. Ukraine: Risks and Transition: A Review of the Financial Sector, Green Cover, Report No. UA 14526 UA., June 30th 1995.
2. C.M Seeger, H.C Patton, Financial Markets Development in Ukraine, Financial Markets International, January 2000.
3. Jerry J. Weygandt, Financial Accounting. New York, 1998. 815 p.
4. Kelly Patrick. Strategic management Issues for the Financial Services. Journal of Finance. Summer edition #6, 2000.
5. Ukraine: The Financial Sector and the Economy *The New Policy Agenda* A Report prepared by Alan Roe (Team Leader and Editor), Katalin Forgacs, Andriy Olenchuk, Stephen Peachey, Angela Prigozhina, Yuri Vlasenko and Ihor Zhyliayev. Revised Version June 2001.- 56p.

В статті розкриваються деякі аспекти оцінки фінансового сектору України на початку періоду реформування та перспективи подальшого розвитку. Проаналізована порівняльна характеристика та методологія загальних дій та основних питань розвитку фінансового сектору України.

В статье раскрываются некоторые аспекты оценки финансового сектора Украины в начале периода реформирования и перспективы последующего развития. Проанализирована сравнительная характеристика и методология общих действий и основных вопросов развития финансового сектора Украины.

Управління персоналом: соціальний аспект

Розглянуто соціальний аспект управління підприємством в розрізі вирішення завдань управління спільною діяльністю, управління персоналом та удосконалення системи управління спільною діяльністю та персоналом через дослідження соціального стану колективу підприємства.

управління підприємством, управління спільною діяльністю, управління персоналом, оцінка соціального стану колективу

Головне завдання управління може бути представлене як досягнення необхідних результатів, важливим фактором чого є направлення наявних ресурсів за їхнім призначенням.

В свою чергу, управління підприємством здійснюється сукупністю методів, головна мета яких - впливати на активність працюючих. Особливе місце серед цих методів належить соціальним. Вони спрямовані на ефективну організацію взаємодії людей у колективі та створення можливостей для широкого прояву їх активності, на залучення їх до управління, на запобігання конфліктних ситуацій.

Недостатня увага соціальним аспектам управління підприємством в сучасних умовах завдає останнім значних збитків. Ці збитки зумовлюються посиленням плінності кадрів і нераціональним їх добором, порушенням трудової і виробничої дисципліни, нездоровими взаємовідносинами у колективі, зниженням продуктивності праці.

Від знання саме соціальних сторін взаємодії і спілкування людей у колективах, від вміння застосовувати ці знання в управлінській практиці багато в чому залежить і ефективність управління підприємством. Причому головне завдання керівника полягає в тому, щоб досягнути, поставлених перед підприємством цілей, примножуючи власні зусилля зусиллями підлеглих, спираючись на знання головних ознак спільної діяльності, а саме: єдиної мети; розподілу функцій між працюючими; координації; єдиного кінцевого результату для всіх її учасників.

Тому, для розуміння специфіки природи і змісту управлінської праці та надання соціального забарвлення самому процесові управління підприємством, постає необхідність вивчення соціальних аспектів управління спільною діяльністю, що впливають на хід соціального розвитку будь-якого підприємства.

Згідно з базовими концепціями менеджменту, управління підприємством можна представити як низку таких взаємопов'язаних завдань:

1. Управління спільною діяльністю (планування діяльності, постановка виробничих завдань, створення системи вимірювання виконаної роботи, контроль за виконанням завдань).

2. Управління персоналом (забезпечення співробітництва між всіма членами виробничого колективу, кадрова політика, навчання, профорієнтація та адаптація, інформованість, оцінка виробничої діяльності, мотивація працівників та інші важливі складові роботи керівника).

3. Удосконалення системи управління спільною діяльністю та персоналом через дослідження соціального стану колективу підприємства.

Зрозуміло, що для того, щоб будь-яка діяльність мала сенс, зусиль однієї людини

замало. Тому доцільним буде розглядати спільну діяльність як колективну, а колектив як спільність, що є відображенням загальних інтересів, цілей та мотивів діяльності усіх його членів. Названі характерні риси колективу свідчать про великі можливості його впливу на результати спільної діяльності. Цей вплив здійснюється за такими напрямками:

По-перше, оскільки колектив створюється людьми для досягнення ними певних цілей, то за допомогою його можна цілеспрямовано впливати на формування колективної і індивідуальної свідомості; стверджувати колективну ідеологію і психологію; використовувати і розвивати наукові знання, необхідні для ефективної спільної колективної діяльності.

По-друге, в колективі активно формується поведінка, мотиви, цінності і принципи спільної діяльності. В цьому випадку формування колективної поведінки зводиться до того, що необхідно зробити для ефективної колективної діяльності, а саме:

- якими основними рисами повинен володіти колектив;
- яким видом діяльності необхідно займатись для забезпечення потреб членів колективу, суспільства в цілому та отримання максимально можливого прибутку;
- якими повинні бути напрямки взаємодії колективу і його керівництва в досягненні загальної мети;
- якою повинна бути взаємодія колективів між собою та з іншими колективами на ринку.

Тільки в тісному взаємозв'язку мети, поведінки, мотивів, цінностей і принципів спільної діяльності може з'явитись колектив, який реально буде відповідати вимогам об'єктивних законів його функціонування і розвитку.

По-третє, як об'єднання людей, колектив створюється для певного роду діяльності, що потребує відповідної організації праці та контролю за діяльністю кожного члена колективу, тому в колективі обираються люди, котрі керують всією його діяльністю в процесі рішення поставлених перед ними завдань. Від організації спільної діяльності колективу, методів і принципів керівництва, особистих якостей керівника залежить як будуть формуватися погляди, засвоюватись цілі і конкретні завдання, що стоять перед колективом, як вони будуть реалізовуватись.

Для ефективного вирішення конкретних питань організації управління спільною діяльністю, керівник повинен чітко уявляти складність і динамічність функціонування системи спільної діяльності, бачити соціальний бік колективної взаємодії, а саме управління повинне відбуватися в такій системі колективних взаємовідносин, котрій притаманні: взаємозалежність, доцільність, упорядкованість, співпадіння, результативність, комунікативність, динамічність.

Ці властивості дають змогу застосування соціальних основ управління спільною діяльністю у розробці і запровадженні наступних функціональних обов'язків керівника:

а) Цілепокладання – передуює будь-якій доцільній діяльності. Загальні цілі інтегрують зусилля членів колективу, орієнтують на кінцевий результат спільної діяльності.

б) Організація спільної діяльності – передбачає чітке знання соціально-психологічних і психофізіологічних особливостей працюючих, розташування кадрів у відповідності із особистими особливостями, формування структури і системи ефективного управління, забезпечення умов нормального функціонування виробничого процесу.

в) Відповідальність за результати спільної діяльності – передбачає чіткий розподіл прав і обов'язків членів колективу пропорційно посадовому рівню в ієрархічній структурі управління для підвищення ефективності управління.

г) Координація спільної діяльності – полягає в тому, щоб розподілити завдання серед працюючих колективу у відповідності до можливостей виконавців, нормативних вимог, цілей і завдань, що стоять перед колективом.

д) Контроль колективних і індивідуальних дій – знаходить відображення в такому понятті як справедливість оцінки досягнутих результатів спільної діяльності.

е) Мотивація колективних і індивідуальних дій – передбачає формування керівником умов для внутрішньої схильності працюючих в колективі до ефективних дій і вчинків за допомогою заохочування або примушення. Перевага одного над іншим призводить або до почуттів стурбованості, розчарування, безвихідності, результатом чого є колективний конфлікт який віднімає від 6 до 15% загального фонду робочого часу, або до сприятливої взаємоповажної, творчої, ініціативної атмосфери в колективі.

ж) Комунікація – полягає у здійсненні комунікативних зв'язків безпосередньо між працюючими та між працюючими і керівниками в колективі, неефективність яких погіршує соціальний стан колективу, підриває основи спілкування керівників і підлеглих в процесі спільної діяльності для досягнення спільної мети.

В рамках такого підходу соціальні аспекти управління спільною діяльністю використовуються при вирішенні наступних управлінських задач: удосконалення структури колективу; регулювання його життєдіяльності; удосконалення системи стимулювання працюючих; покращення умов колективної діяльності; удосконалення системи кадрової політики; підвищення якості управлінських рішень.

Таким чином, перше завдання управління підприємством тісно взаємопов'язане з другим, а саме, управлінням персоналом.

Система управління персоналом – складна, специфічна, потребує постійної уваги і вмілого керівництва. Вона – активний суб'єкт спільної діяльності, посередник між підприємством та працівниками, індивідом та колективом.

Система управління персоналом підприємства повинна складати єдине ціле з усією стратегією і організаційною структурою підприємства в цілому та давати відповіді на такі запитання:

1. Яка структура підприємства (окремі підрозділи, взаємозв'язок між ними)?
2. Чи можливо якось вплинути на культуру підприємства (норми, цінності, перспективи)?
3. Чи достатньо гнучка структура підприємства?
4. Як оцінюється внесок кожного працівника та вплив керівництва на результат спільної діяльності?
5. Чи достатньо компетентні працівники (знання і досвід)?
6. Чи зацікавлені працівники в успіху діяльності всього підприємства?
7. Чи готові співробітники до сприйняття змін?
8. Чи достатньо добре “вписуються” нині працюючі в існуючу на підприємстві культуру?
9. Які зовнішні фактори впливають на кількісні і якісні характеристики персоналу підприємства?

Відповіді на ці питання може надати кадрова служба підприємства, роль якої полягає у мобілізації колективу на досягнення поставлених завдань за рахунок притягнення до їх вирішення всього персоналу. На сучасних прогресивних підприємствах вона перестає бути “пожежною командою” для тушіння очагів соціальної напруги. Головне її завдання – розробка політики управління персоналом. Так, наприклад, відділ “людських відносин” відповідає за результати соціального характеру – моральний клімат, “сімейна атмосфера”; планове керівництво з метою “гармонізації” різних аспектів соціальних і людських проблем на підприємстві, виявлення причин соціальної напруги у колективі, врегулювання

внутрішньокolleктивних конфліктів.

Кадрова служба повинна сприяти досягненню стабільності у колективі підприємства, підвищенню за рахунок цього економічних показників спільної діяльності, створенню обстановки “соціального миру”.

Кадрова служба має доступ до всього комплексу управлінських рішень, головне з яких – зміна системи управління підприємством. Відповідність кадрових служб внутрішньому середовищу організації – це також важлива умова їх успішного функціонування. Її необхідно розглядати як організацію в організації.

Даний підхід дозволяє відокремити принципи формування і успішного розвитку сучасної системи управління персоналом на підприємствах.

Принцип перший – комплексність, цілісність та системність. Він забезпечує врахування всіх факторів, що впливають на систему управління персоналом: відповідність системи управління персоналом цілям та тенденціям розвитку підприємства; урахування усіх взаємозв’язків всередині системи управління персоналом; відповідність зовнішньому середовищу, зовнішнім умовам; рівновага, відсутність внутрішніх протиріч.

Принцип другий – розвиток, динамічність, прогресивність, адаптивність, гнучкість. Він характеризує пристосовуваність системи управління персоналом до змінених цілей об’єкту, умов його життєдіяльності: пріоритет функцій, спрямованих на розвиток підприємства; оперативність – своєчасне прийняття рішень; багатоаспектність – управління як по вертикалі, так і по горизонталі може здійснюватись за різними каналами (економічним, правовим, соціальним); паралельність – одночасне виконання окремих управлінських рішень.

Принцип третій – економічність, раціональність, оптимальність структури і діяльності кадрової служби: максимальне спрощення системи управління персоналом, скорочення числа щаблів по вертикалі; найбільша ефективність при найменших витратах; вибір найбільш раціонального варіанту для конкретного підприємства, конкретних умов спільної діяльності.

Усі принципи реалізуються у взаємодії, а їх сполучення залежить від конкретних умов, які потребують систематичних соціальних досліджень в рамках кадрових служб підприємств.

Звернення керівника за допомогою до спеціалістів відображає закономірні тенденції сучасного розвитку ринкових відносин та пояснюється низкою суттєвих обставин. Не можна не враховувати перш за все зростаючу складність тих соціальних явищ і процесів, з якими стикається сьогодні керівник підприємства. Тому в завдання кадрових служб підприємства повинна входити розробка ефективних методів прогнозування і регулювання соціального стану колективу, а це в свою чергу передбачає наявність достатньо надійних методів його діагностики, за допомогою якої вирішується третє завдання управління підприємством - удосконалення системи управління спільною діяльністю та персоналом підприємства.

Нажаль оцінка соціального стану не отримала широкого використання в управлінні спільною діяльністю. Це пов’язане з тим, що важливі аспекти механізму оцінки залишаються не розробленими. На вітчизняних підприємствах застосовують оцінку морально-психологічного клімату в колективі, яка, по суті, зводиться до вивчення спільної думки членів колективу з питань задоволення умовами та оплатою праці, відношення до колег та керівництва. Об’єктивна ж оцінка може бути здійснена лише за умов, коли соціальний стан колективу досліджується системно та комплексно (рис. 1).

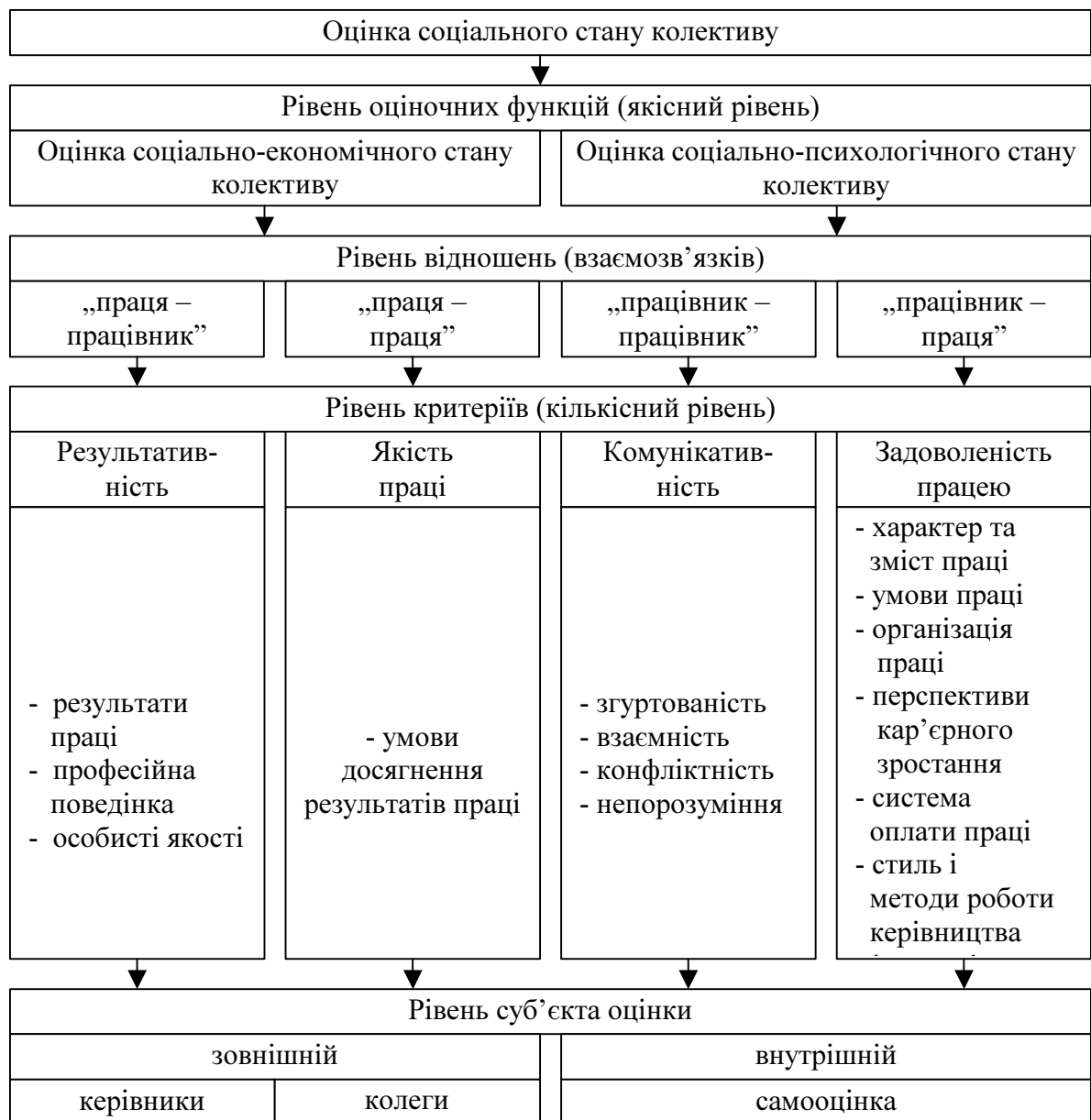


Рисунок 1 – Схема багаторівневої оцінки соціального стану колективу

Системний підхід до оцінки соціального стану колективу дозволяє чітко і повно сформулювати проблеми, визначити цілі та відношення між ними, розробити критерії та показники оцінки

Принцип комплексності полягає у моніторингу усього кола взаємовідносин і взаємодій у колективі та урахування їх взаємозв'язку із процесами управління спільною діяльністю. Оцінка соціального стану колективу повинна чітко вписуватись в існуючі процеси управління підприємством, а її результати повинні бути інформаційною основою для прийняття своєчасних ефективних управлінських рішень.

Оцінка соціального стану колективу повинна мати вигляд інтегральної змістовної характеристики проявів внутрішньокolleктивних взаємовідносин і взаємодій працівників в процесі спільної діяльності.

Системний аналіз колективу підприємства як об'єкта оцінки дозволяє визначити такі рівні і деталізацію (див. рис. 1):

1) якісний рівень, на якому проведена деталізація оцінки соціального стану на дві якісні складові – соціально-економічну і соціально-психологічну;

2) рівень взаємозв'язків між суб'єктом – „працівником” і об'єктом – „працею” спільної діяльності представлений чотирма можливими комбінаціями бінарних відношень: „праця – працівник” і „праця – праця”, які дозволяють оцінити соціально-економічні властивості колективу та „працівник – працівник” і „працівник – праця” – його соціально-психологічні властивості;

3) рівень критеріїв дозволяє кількісно оцінити різноманітні якісні складові соціального стану колективу;

4) рівень суб'єкта оцінки вказує на його можливу позицію. Так, якщо оцінку соціально-економічного стану надають із зовні, тобто діяльність колективу, його підсистем і елементів (працівників) оцінюють керівники і колеги, то оцінка соціально-психологічного стану проводиться самими членами колективу, тобто має характер самооцінки.

Для здійснення оцінки соціального стану колективу необхідно визначити організаційно-методологічне забезпечення процесу оцінки, тобто розробити інструментарій, який забезпечить системність, комплексність та об'єктивність оцінки. Мова йде про визначення ознак спільної діяльності, змісту і характеру соціальних процесів у колективі, переліку критеріїв та показників оцінки, джерел інформації та методів оцінки, які обов'язково повинні бути розглянуті і використані з метою підвищення ефективності управління спільною діяльністю.

Отже, вивчення соціальних аспектів управління підприємством має велике значення для посилення впливу соціальних методів на ефективність управління спільною діяльністю, тому всі вищезазначені напрямки вирішення завдань управління підприємством повинні бути обов'язково пристосовані і залучені до практичної діяльності керівників підприємств, що безпосередньо матиме вплив на хід соціального розвитку будь-якого підприємства.

Список літератури

1. Андрушків Б.М. Основи теорії та практики управління. – Львів: Світ, 1993. – 204 с.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 624с.
3. Журавлев А.Л. Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений. – М.: ИП РАН, 1997. – 142с.
4. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Питер, 2000. – 416с.

Рассмотрено социальный аспект управления предприятием в разрезе решения задач управления совместной деятельностью, управления персоналом и совершенствования системы управления совместной деятельностью и персоналом через исследование социального состояния коллектива предприятия.

It is considered social aspect of operation of business in a section of the decision of tasks of management by joint activity, managements of the personnel and perfection of a control system by joint activity and the personnel through research of a social condition of collective of the enterprise.

Глобалізація: сутність і її прояви

Розглянуті проблеми глобалізації та її соціально-культурні аспекти. Проаналізовані гео економічні пріоритети національних інтересів України та їх залежність від глобалізаційних процесів.

глобалізація, гео економічні пріоритети, глобалізаційні процеси

Однією із найважливіших світових реалій ХХІ століття була і залишається проблема глобалізації з усіма її складовими компонентами. Цей термін виник на початку 80-х років, але справжнє ствердження одержав у 90-і роки, в чому в значній мірі сприяли процеси, які відбулися в СРСР і країнах Східної Європи. Ці питання в пострадянській орієнтації, сприяли власного відчуття у світовому просторі і викликали серйозні дискусії, в основі яких лежали особисті сприйняття глобалізації як світового об'єктивного прояву. Питання їх пострадянської орієнтації, власного відчуття у світовому просторі викликали серйозні дискусії, в основі яких лежали суттєві сприймання глобалізації як світового об'єктивного прояву.

Проблема глобалізації і її соціально-культурних аспектів має свої глибокі коріння. „Глобалізація” – це дійсно термін, який застосовується в сучасних умовах для характеристики суспільства; це свого роду ключова ідея, за допомогою якої людство хоче зрозуміти стан, в якому знаходиться. Але глобалізація це перш за все сукупність явищ, що утворюють по суті суспільний розвиток і одночасно сприяють йому ставши уже класичною розвинутою дефініцією Р. Робертсона стверджує, що глобалізація це свого роду „стиснення” світу в результаті розвитку електронних засобів міжнародної комунікації, а також об'єднанню схожості культур, головним чином у сфері культури, завдяки чому сприяє ріст свідомості про світ як єдиної цілісності [1]. Подібні погляди висловлює М.Вотерс, який відмічав, що глобалізація виражає глибинні суспільні процеси, пов'язані з подоланням географічних бар'єрів в перенесенні зразків культури, а також у сприянні цього факту людьми [2]. Більш глибокі аспекти відкриває А. Гідденс, який стверджує, що глобалізацію слід розуміти, як зміну поняття часу і простору в нашому житті в результаті інтенсифікації міжнародних контактів, які зближують віддалені суспільства, що надають локальним подіям значення нелокальних [3].

Виникає необхідність дослідження гео економічних пріоритетів національних інтересів, які концентровано виражаються в необхідності пов'язати національні інтереси України з глобальними тенденціями розвитку економіки і культури. Зрозуміти природу сучасних національних інтересів неможливо без усвідомлення нового класу мотивацій і цінностей в епоху глобалізації. Заміна геополітичних інтересів на гео економічні зовсім по-іншому висвітлює роль держав світу в захисті цих інтересів [4].

Серед багато чисельних „економічних” визначень „глобалізації” можна процитувати визначення А. Леві-Лівормора, який визначає її як процес уніфікації в глобальному масштабі методів управління, способів виробництва і способу життя, що спонукають природним прагненням окремих осіб і суспільних угруповань на досягнення більш високого рівня добробуту. Можна припустити, що мова йде про найбільш глибокі верстви цивілізації і культури, які складають основу сучасного світу.

Глобалізація на теперішній час виступає предметом дослідження цілого ряду суспільних дисциплін. В більшості філософсько-економічній літературі одним із аспектів дослідження надається характеристика окремим частинам глобальної спільноти, резюмуючим параметром якого виступає тип розвитку. Якщо попередній тип розвитку характеризується як замінюючий процес, в якому нове руйнувало, або підпорядковувало, а в кінцевому результаті витісняло стару якість, то сучасний тип глобального розвитку характеризується тим, що нове, або доповнює, або надолужує старе, тобто так або інакше поєднується з ним, тому його можна визначити як об'єднуючий розвиток.

В сучасному усвідомленні глобалізація пов'язується з інтеграцією національних економік, що прогресується. Здається зрозумілим усвідомлення того, що світ є єдиним цілим, що визначається головним чином факторами бачення і відчуття функціонуючої виробничої мережі, фізичними зв'язками між частинами світу, і перш за все зв'язками економічної природи.

Дослідження так зрозумілої „глобалізації” мають попередників в обличчі А. Смітта, К. Маркса, Д. Мілля, Дж. Кейнса, В. Валерштайна, які в своїх працях звертали значну увагу на тенденцію виходу економічної діяльності за межі національного ринку і включення в єдине ціле багато чисельних і розпорослених тоді економік. Не дивлячись на неможливість точно встановити в часі і просторі ці тенденції, існує думка, що переломні моменти історії людства і світової економіки викликають „проглобаційні” соціально-економічні процеси. Так М. Вотерс відмічає, що елементи глобалізації спостерігалися завжди, але до половини ХХ століття ці процеси не мали всеоб'ємлюючого характеру. Тенденції до універсалізації чітко виразились у формі експансій, заморських торгових походів, а також розповсюдження релігійних вірувань (хрестові походи) [2].

Ніхто не брав під сумнів, що на протязі останніх 20-и років ХХ століття у світовій економіці відбулися глибокі структурні зміни, які полягають в тім, що в результаті дій таких факторів, як технологія, нові форми організації (наднаціональні корпорації – ТНК), нові засоби комунікації, а також класична конкуренція, створився глобальний ринок в повному розумінні функціонування інтегрованого ринку економік Великої Тріади (США, Західної Європи, Японії), до якої приєдналися економіки Тайваня, Гонконга і Сінгапура [5]. Згодом про ці зміни можна говорити не тільки у вигляді міжнародних зв'язків, але перш за все про всесвітню взаємозалежність [6]. Ця властивість в повній мірі проявилась в ході нафтової кризи 70-х років, яка засвідчила те як тісно пов'язані між собою локальні ринки [7].

Взаємозалежність – це одна із характерних рис і проявів економічної глобалізації. Друга специфічна риса розширення масштабів міжнародних операцій з продажу і послуг, переливу різних форм капіталу, інвестицій, трансферта технологій, комунікаційних зв'язків, міграції праці і т. ін. Дж. Даннінг вказує на два джерела перелічених вище процесів. Першим є постійний тиск з боку конкуренції і споживачів в умовах у сфері методів виробництва продукції і якості товарів, а також пошук шляхів зменшення витрат і нових ринків збуту. Другий – постійне розширення сфери ринкової економіки в ході лібералізації інвестиційної політики, приватизації і усунення інвестиційних перешкод для власного підприємництва [8]. Сприяла цьому гомогенізація поглядів і методів управління, що ведуть до конвергенції, або уніфікації економічних структур в світовому масштабі [9]. Ця глобальна економіка управляється в багатьох випадках іншими законами, ніж класична національна економіка

Більшість дослідників поняття глобалізації вбачають як обвальний розвиток засобів комунікації і подолання просторових бар'єрів передачі інформації, що витікає із практики здійснення зв'язку в глобальному масштабі і всюди проникаючих сучасних ЗМІ, чому сприяють нашому бажанню і можливостям і бажання і

одержання користі від їх застосування в новій якості. „Коли мова йде про те, що глобалізація є прояв подолання кордонів, то мається на увазі сучасне поняття економічної діяльності і переливу робочої сили. Але слід зазначити, що глобалізація впливає на перелив в масштабі світу також, а можливо перш за все це торкається нематеріальних цінностей, норм суспільної поведінки, культури і політики, результатом чого є формування нових і неопізнаних ще культурних зв'язків, які різняться від тих які існували до цих пір, сформованих народами і етнічними групами” [10]. В результаті ми маємо глобалізуючу суспільну дійсність, в якій комунікаційні бар'єри перестають існувати. Застосовуючи вислів одного із дослідників глобалізації Р. Робертсона, можна сказати, що світ все скоріше стає „a single place”. В результаті, якщо ми хочемо зрозуміти головні риси сучасних суспільних процесів, то маємо і повинні виходити за локальні фактори, враховуючи національні і визначати своє місце в глобальному контексті [11].

Незвичні нематеріальні цінності впливають на локальні суспільні відношення і звичаї, в тому числі сімейні, організуючи суспільство тип поведінки і споживання, стиль життя, який впливає на асортимент споживаючих товарів і послуг і способи їх виробництва, уяву дизайну, моди та ін. В сфері духовної культури вплив глобалізації охоплює сферу духовних цінностей і простору самовизначення.

Існування нового глобального суспільного середовища також означає, що дії які відбуваються в рамках цих контактів, а також необережне зближення особливо між культурами, релігіями може породжувати конфліктну ситуацію. В цьому розумінні глобалізація пов'язується з новими масштабами міжнародної безпеки, а в катастрофічній трактовці С. Хантінгтона несе із собою загострене суперництво між цивілізаціями – суперництво, переростає у криваві війни головним чином між світом іудейсько-християнським і блоком мусульманських країн [12]. Недавні події цьому приклад між Датськими ЗМІ і Лівією. Трагічні події в Індонезії в 1999 році і особливо у вересні 2001 року в США дають підтвердження передбачення цього автором. З іншого боку змушують задуматися про недемократичність позаєвропейського світу. В результаті цього витікає неможливість уникнення існування в сучасному світі плюралізму релігій, які визначають рівновагу сучасних культурних систем.

Як відмічає при цьому Петер Байєр сутність конфлікту культур ери глобалізації перемаже локальну культуру впливом того, що існуюча уява мутаційності призве до „ерозії” культури локальної [11]. Мутація культури є ключовим проявом в ході глобалізації. Пов'язана вона не тільки з силою змін, які відбуваються, але і глибоким та найважливішим аспектом, а саме питання про те, яким є напрямок цих змін і ким він проводиться.

Тезис про те, що глобальне суспільне середовище робить відносними локальні культури, в тому числі і релігію, приводить до запитання: глобалізація стала народженням єдиної гомогенічної світової культури, чи глобалізація впливає також на суттєві зміни суспільного середовища, в якому функціонування локальної культури веде дійсно до її трансформації.

Отже, перехід до нового постіндустріального стану світу — це новий злам у розвитку людської цивілізації, пов'язаний не тільки із зміною економічної системи. Це об'єктивний та незворотний процес переходу до всесвітньої, перш за все інформаційної цивілізації. Для цього процесу необхідні нові концептуальні підходи до інтегральної взаємодії політико-морально-правових факторів в багатосуб'єктній системі міжнародних відносин. Це в свою чергу дозволяє зробити висновок про те, що створення науково-обґрунтованих моделей в ХХІ столітті і визначає в цьому контексті зовнішньополітичні парадигми України, а також передбачає врахування наступних факторів. По-перше, на філософсько-політологічну традицію вивчення еволюціонуючої системи міжнародних відносин, на розуміння і трактовку тих

конкретних політичних, етичних, правових проблем, які раніше розглядались в руслі філософії, а пізніше склали теоретико-методологічний каркас політичної науки. По-друге, на реалістичне розуміння сучасної трансформації світосистемних зв'язків після руйнування біполярного світу, в якій чітко позначились нові протиріччя між американо-центріською уніполярністю і вкрай складно затверджуючою, в тому числі, і на гармонізацію етичних і правових факторів у сучасній зовнішній політиці. По-третє, на прогнозує пошук майбутнього стійкого світопорядку на середню і довгострокову перспективу, яка повинна здійснюватися за обов'язковим обліком того, що ні одна із раніше існуючих систем міжнародних відносин, побудованих на силовій політиці і насильстві, не витримала випробування історії. При цьому слід зазначити, що майже завжди не в повній мірі враховувався, а часто не вірно інтерпретувався або взагалі ігнорувався моральний фактор як в двосторонніх, так і багатосторонніх відносинах держав.

Це свідчить про те, що сьогодні системне забезпечення зовнішньополітичних стратегій знаходиться на міждисциплінарному перехресті філософського, політичного, етичного і правового значення, збагачуючий концептуальний потенціал якого, його апарат і методологічно-прикладний інструментарій дозволяє політичним лідерам і аналітикам об'єднаними зусиллями формувати сферу міжнародних відносин як науково обґрунтовану і науково керовану, передбачену, максимально враховуючу реальне співвідношення об'єктивних умов і суб'єктивних факторів в кінцевому підсумку впливаючих на прогнозування і моделювання світовлаштування ХХІ століття.

Список літератури

1. Robertson R. Globalization: Social Theory and Global Culture. London, 1992.
2. Malcolm Waters. Globalization. Routledge, London and New York, 1995. P. 3.
3. Anthony Giddens. The Consequences of Modernity. Cambridge, 1990. P. 64, 520.
4. Кочетов Э.Г. Глобальная трансформация: реальные проявления и новые возможности//Глобальный мир. М.: ИМЭМО. Выпуск 6.
5. Таке визначення дає К. Оме. The Borderless World. Power and Strategy in the Interlinked Economy, Harper Perennial, New York, 1991. P. 5.
6. Rodnik D. Has Globalization Gone Too Far? Institute for International Economics, Washington, D.C., 1997. P. 7-8.
7. Hettne B. Development Theory and the Three Worlds: Towards an International Political Economy of Development., Longman Scientific and Technical. Bum Hill. Harlow. 1996, P. 19.
8. Dunning J.H. The Advent of Alliance Capitalism/The Globalism and Developing Countries. United Nations University Press, Tokyo, 1997. P. 12-50.
9. National Diversity and Global Capitalism. Cornell University Press, Ithaca London, 1996. P.2.
10. Inoue N. Globalization's Challenge to Indigenous Culture. Institute for Japanese Culture and Classics. Kokugakuin University, Tokyo, 1997. P. 12.
11. Our Creative Diversity. Report of the World Commission on Culture and Development. UNESCO, World Commission on Culture and Development, 1995. P.2.
12. Transnational Religion and Fading States. Westview Press, Boulder London, 1997. P.17.

В статье рассматриваются проблемы глобализации и ее социокультурные аспекты. Проанализированы геоэкономические приоритеты национальных интересов Украины и их зависимость от процессов глобализации.

The problems of globalization and its social and cultural aspects have been considered. The geo-economic priorities of the national interests of Ukraine and their dependence on the globalization processes have been analyzed.

Матеріальне стимулювання в системі бюджетування діяльності виробничого підприємства

В цій статті розглядаються принципи побудови системи матеріального стимулювання на підприємстві як складової процесу бюджетування виробничої і фінансової діяльності. Це передбачає: використання бюджетних показників центрів відповідальності підприємства як бази преміювання; врахування впливу окремих підрозділів підприємства як центрів відповідальності на визначення величини їх преміального фонду; визначення умов, показників і коефіцієнтів преміювання для окремих підрозділів і працівників підприємства.

матеріальне стимулювання, бюджетування, центри фінансової відповідальності, показники преміювання, коефіцієнти преміювання, преміальний фонд, принципи стимулювання

Система бюджетування на підприємстві виконує специфічні функції, серед яких провідне місце належить мотиваційній, що реалізується через діючу на підприємстві систему матеріального стимулювання.

Для ефективного запровадження системи матеріального стимулювання на підприємстві необхідно дотримуватись послідовності запровадження принципів преміювання, формалізувати їх в розгорнутій системі умов, показників і коефіцієнтів преміювання центрів фінансової відповідальності і працівників підприємства.

Основними принципами побудови ефективної системи матеріального стимулювання, що інтегрує з бюджетним процесом, є наступні.

- фонд оплати праці (ФОП) працівника, підрозділу і підприємства в цілому формується за рахунок двох основних джерел: заробітної плати (включається до складу поточних витрат (собівартості) підприємства) і преміального фонду (частина чистого прибутку) за підсумками роботи за минулий бюджетний період;

Зазначені дві складові ФОП як окремого працівника, так і персоналу підприємства в цілому, принципово відрізняються за своїм економічним змістом і механізмом формування.

Заробітна плата фактично є не що інше, як „ціна” робочої сили в розрізі окремих категорій працівників, грошовий вираз співвідношення попиту і пропозиції ресурсів на ринку робочої сили. Це означає, щонайменше, три речі:

- рівень ставок заробітної плати працівників не залежить від підсумків діяльності підприємства за минулий бюджетний період, є середнім виразом вартості найму на роботу фахівця певного профілю і кваліфікації, відповідно, не несе на собі ніякого навантаження по додатковій мотивації персоналу в контексті „понад зусиль” по підвищенню поточних фінансових результатів діяльності підприємства;

- рівень ставок заробітної плати, посадові оклади, тарифна сітка визначається в розрізі окремих категорій персоналу, а не в розрізі окремих підрозділів; при цьому сукупний ФОП може встановлюватися в розрізі окремих підрозділів, а їх менеджери – варіювати чисельність своїх співробітників, при тому що рівень їх заробітної плати може змінюватися тільки в межах „вилок” посадових окладів;

- заробітна плата є частиною собівартості випуску і реалізації продукції підприємства, тому обов'язковість виконання зобов'язань підприємства по виплаті заробітної плати своїм співробітникам така ж, як перед постачальниками матеріальних ресурсів, бюджетом, банками.

На відміну від заробітної плати, джерелом формування преміального фонду підприємства є не собівартість, а частина чистого прибутку за минулий бюджетний період. Зрозуміло, що плановий розмір преміального фонду підприємства не може бути більшим від планового чистого прибутку за період, а фактичний розмір – фактичного чистого прибутку за період.

- обліковим і аналітичним інструментом забезпечення формування і розподілу преміального фонду підприємства за підсумками бюджетного періоду є облік, контроль і аналіз діяльності за центрами відповідальності;

Матеріальне стимулювання на підприємстві ґрунтується на розподілі частини отриманого прибутку (фонду матеріального заохочення) за розробленою системою фондоутворюючих і фондокоригуючих показників.

- основою (базою) обчислення коефіцієнтів преміювання повинні бути сприятливі відхилення від плану по централізовано встановленим підрозділу бюджетним параметрам;

- вибір показників і умов преміювання обумовлюється розподілом повноважень між підрозділом (працівником) і вищестоящим органом на підприємстві;

- працівник (підрозділ) повинен стимулюватися тільки за ті показники (чинники господарської діяльності), які від нього залежать (які він контролює). Не залежні від працівника чинники господарської діяльності не повинні включатися в базу розрахунку преміальних;

Побудова механізму розділення контрольованих і неконтрольованих чинників важливо тоді, коли місця виникнення витрат і центри відповідальності по витратах не співпадають.

- величини показників преміювання підрозділу повинні бути вибрані так, щоб керівник підрозділу був однаково зацікавлений в альтернативах збільшення фінансових результатів діяльності підприємства;

Даний принцип відноситься до вибору відносних (порівняльних) величин різних показників преміювання для окремих підрозділів (центрів відповідальності) підприємства; іншими словами, він застосовується для підрозділів, чий преміальний фонд розраховується на основі двох і більш показників преміювання.

- правило рівного розміру преміальних різних підрозділів (центрів відповідальності) за рівний внесок у фінансові результати компанії;

Співвідношення між величинами різних показників преміювання повинне бути оптимальним не тільки для одного підрозділу (за наявності декількох показників преміювання), але і між підрозділами (філіалами, дочірніми підприємствами). Не повинне бути в зв'язку з цим „високо премійованих” і „низько премійованих” підрозділів.

- повинні застосовуватись різні по термінах нарахування показники преміювання для персоналу і керівників підрозділів (центрів відповідальності);

Основа для розрахунку коефіцієнтів преміювання для персоналу і керівника підрозділу (центру відповідальності) повинна бути однією і тією ж. Проте, персонал підрозділу, як правило, повинен преміюватися за перевиконання планових показників за короткостроковий період. Преміальна фонд керівників підрозділів лише частково складається за підсумками виконання короткострокового бюджету, основна його частина повинна ґрунтуватися на підсумках виконання довгострокового „бюджету розвитку”.

- основою нарахування і розподілу преміального фонду є гнучкі ставки (коефіцієнти) преміювання;

Якщо вибір баз преміювання (бюджетних параметрів) міняється рідко (обумовлюється відносно постійним статусом центру відповідальності), то кількісний

показник (коефіцієнт), що „пов'язує” базу преміювання і абсолютний розмір преміального фонду підрозділу, повинен переглядатися кожного короткострокового бюджетного періоду.

Оскільки система матеріального стимулювання органічно „вбудовується” в бюджетний план підприємства, то і плановий розмір сукупної преміального фонду при можливому перевиконанні бюджетного завдання також „закладається” до проекту зведеного бюджету.

Інформаційне забезпечення системи матеріального стимулювання в умовах бюджетування виробничої та фінансової діяльності складається в процесі організації обліку за центрами відповідальності. При цьому, під обліком і аналізом за центрами відповідальності слід розуміти систему, яка вимірює (оцінює) відповідність досягнутих результатів за підсумками минулого бюджетного періоду запланованим.

Концепція обліку–аналізу по центрах відповідальності передбачає застосування до різних підрозділів підприємства різних цільових функцій, які найбільш ефективно стимулюють дані підрозділи в господарській діяльності підприємства. Власне, ефективна система матеріального стимулювання на підприємстві стає можливою завдяки обліку по центрах відповідальності, який дозволяє кількісно порівнювати і оцінювати внесок різних підрозділів в зміну кінцевих фінансових результатів підприємства (по-англійськи ця функція називається одним словом „benchmarking”, яке в даному контексті можна перевести просто як „оцінка”).

Нагадаємо, що основними класичними типами центрів відповідальності для промислового підприємства є: центри нормативних витрат; центри управлінських витрат; центри доходів; центри прибутку; центри інвестицій.

Побудову ефективної системи обліку за центрами відповідальності доцільно проводиться в два етапи:

- вибір варіанту організаційної структури системи управління підприємством;

Вибирається оптимальний ступінь централізації управління підприємством (розмежування планових показників на централізовано визначувані і визначувані на місцях) і, таким чином, проводиться специфікація підрозділів підприємства як центрів відповідальності.

Статус центру відповідальності залежить від розподілу чинників, що впливають з рештою на фінансовий результат, на підконтрольні і неконтрольовані. Таким чином, якщо підрозділ не контролює всі стадії фінансового циклу по окремому продукту, воно не може бути центром прибутку, оскільки кожна стадія впливає на чинники, що створюють фінансовий результат.

- розробка системи обліку, контролю, планування і стимулювання для підрозділів підприємства виходячи зі встановлених їм статусів як центрів відповідальності;

Розглядаючи питання встановлення показників і умов преміювання для різних центрів відповідальності, уточними окремі визначення.

Поняття „показники преміювання” і „коефіцієнти преміювання” не тотожні. Під показниками преміювання розуміються величини параметрів господарської діяльності підприємства, які є базою обчислення преміального фонду підрозділів і їх керівників. Під коефіцієнтами преміювання маються на увазі індекси, що застосовуються до показників преміювання при обчисленні преміального фонду підрозділів. Таким чином, справджується рівність:

$$\begin{aligned} & \text{Показник преміювання (база нарахування фонду)} \times \\ & \times \text{Коефіцієнт преміювання (ставка нарахування фонду)} = \\ & = \text{Величина преміального фонду} \end{aligned}$$

Узагальнений перелік умов і показників преміювання для різних центрів відповідальності у складі вітчизняного промислового підприємства подамо у вигляді наступної таблиці (табл. 1).

Таблиця 1 – Умови і показники преміювання для різних центрів відповідальності

Тип центру відповідальності	Групи підрозділів, що мають статус ЦВ	Умови преміювання	Показники преміювання
Центр нормативних витрат	Виробничі підрозділи (цехи), служба постачання	1. Виконання виробничої програми (структури і обсягу випуску) 2. Неперевищення сукупної планової собівартості випуску	Сприятливе відхилення питомої собівартості випуску $\times$ Плановий обсяг випуску
Центр управлінських витрат	Служби апарату управління, адміністративні служби	1. Неперевищення кошторису операційних витрат 2. Прийнятне виконання цільового плану	1. Економія кошторису операційних витрат 2. Персональна надбавка за виконання цільового плану
Центр доходів	Служби маркетингу	1. Досягнення планового обсягу виручки 2. Неперевищення ліміту контрольованих витрат	Перевищення планового обсягу виручки – (Перевищення фізичного обсягу продажу $\times$ (Планова собівартість продажів – Відхилення прямих комерційних витрат)) – Відхилення операційних витрат
Центр прибутку	Відособлені виробничі підрозділи	Досягнення планового обсягу валового прибутку	Сприятливе відхилення валового прибутку = = Відхилення виручки – Вартісне відхилення контрольованих витрат – (Фізичне відхилення поточних матеріальних витрат $\times$ Планова питома собівартість одиниці поточних матеріальних витрат)
Центр інвестицій	Дочірні підприємства	1. Досягнення планового обсягу валового прибутку 2. Дотримання фінансових нормативів 3. Виконання централізованого плану КВ (інвестиційного бюджету)	Сприятливе відхилення валового прибутку = Відхилення виручки – Вартісне відхилення контрольованих витрат – (Фізичне відхилення поточних матеріальних витрат від „своїх” підприємств $\times$ Планова (трансфертна) ціна

Вже наголошувалося, що за умови точного досягнення підприємством в цілому величини запланованого чистого прибутку, розмір сукупного преміального фонду дорівнює нулю. Такий підхід не є абсолютно коректним з точки зору теорії мотивації (при збитках на рівні підприємства у ньому можуть бути підрозділи, які перевиконали план), проте, представляється доцільним з точки зору фінансового планування – витратити кошти на преміювання підрозділів при поточних збитках означає прямий підрив фінансової стабільності. Тому даний принцип, який, на наш погляд, є ключовим, „розгортається” в два постулати:

- досягнення закладеного до бюджету розміру чистого прибутку не передбачає утворення преміального фонду. В цих умовах розрахунок сукупного преміального фонду зводиться до визначення відсотка від перевищення запланованого чистого прибутку, який буде виділений на заохочення персоналу;

- недосягнення закладеного до бюджету цільового показника автоматично означає відсутність формування сукупного преміального фонду незалежно від виконання бюджетного завдання окремими підрозділами.

Таким чином, перед початком бюджетного періоду відділ праці і заробітної плати (ВПіЗП) підприємства має наступні „вхідні параметри”:

- визначену вищим керівництвом частку преміальних в додатковому чистому прибутку;

- співвідношення коефіцієнтів показників преміювання по різних підрозділах, виходячи із специфіки виробничо-фінансового циклу підприємства і критерію рівної винагороди за рівний внесок в кінцеві фінансові результати;

- показники преміювання по підрозділах.

Відзначимо при цьому, що самі показники преміювання (див. табл.1) вибрані таким чином, що забезпечують однакову винагороду за рівний внесок в приріст кінцевих фінансових результатів, незалежно від того, яким чином цей внесок досягнутий.

Так, для служби збуту рівно вигідними є чотири контрольованих даною службою способи збільшення прибутку підприємства:

- за рахунок підвищення ціни реалізації;
- за рахунок збільшення фізичного об'єму реалізації;
- за рахунок зниження поточних комерційних витрат;
- за рахунок зниження операційних витрат.

Все одно інтегральний показник преміювання задумано так, що він „замикається” на чистий ефект (цього б не було, припустимо, якби служба збуту преміювалася від приросту виручки при фіксованому бюджеті контрольованих витрат. В цьому випадку працівники відділу збуту одержували б однакову суму преміальних як за рахунок приросту виручки внаслідок підвищення ціни, так і за рахунок підвищення фізичного об'єму збуту, при тому, що в другому випадку, залежно від рентабельності реалізованої продукції, чистий ефект міг бути на порядок менше).

При уважному вивченні табл. 1 можна помітити, що вибір баз преміювання для різних центрів відповідальності побудований таким чином, що 1 грн. відхилення показника (тобто бази преміювання) означає 1 грн. підвищення кінцевих фінансових результатів.

Порівняємо, в зв'язку з цим, показники преміювання виробничих і адміністративних служб. Одна гривня економії бази преміювання виробничників означає 1 грн. зниження виробничих витрат (собівартості випуску), тоді як 1 грн. зниження кошторису операційних витрат означає 1 грн. зниження собівартості реалізації. Абстрагуючись від динаміки товарних залишків, різниці ніякої. Це означає наступне:

– рівноважність винагороди центрів відповідальності за внесок в додаткові фінансові результати досягається за рахунок вибору показників (баз) преміювання, а не коефіцієнтів преміювання;

– стандартний коефіцієнт преміювання (відсоток сприятливого відхилення бази преміювання для розрахунку абсолютної величини преміального фонду) для всіх центрів відповідальності дорівнює відсотку від вірогідного додаткового прибутку, який керівництво підприємства вирішило перед початком бюджетного періоду пустити на формування преміального фонду.

Отже, при ефективному підборі баз преміювання коефіцієнти преміювання для різних центрів відповідальності будуть повністю тотожні і рівні плановій частці преміального фонду в додатковому чистому прибутку. Таким чином, якщо ця частка дорівнює, наприклад, 40%, то коефіцієнт преміювання буде рівний 0,4 і для постачальників, і для виробничників, і для працівників збуту (при тому, що бази (показники) преміювання у них будуть різними).

Зазначимо, проте, наступний момент. При розрахунку коефіцієнтів преміювання ВПіЗП підприємства повинен передбачити певну „маржу безпеки”. Фактично можлива така ситуація, коли цільовий показник зведеного бюджету (чистий прибуток) буде перевиконано. При цьому одні підрозділи перевиконали своє бюджетне завдання, а інші – не виконали його. Відзначимо, що „негативного преміювання” – штрафування у нас немає. Таким чином, розрахункова величина преміального фонду буде рівна різниці перевиконання плану „успішними підрозділами” і недовиконання плану „відстаючими підрозділами”. Оскільки „відстаючі підрозділи” не депреміюються кількісно (тобто не можна відняти у них із заробітної плати величину „негативної премії” і передати її „успішним підрозділам”), то розрахункова величина преміального фонду „успішних підрозділів” буде більше тієї частки додаткового прибутку, який керівництво компанії вирішило виділити в цілому на стимулювання працівників. Щоб цього не відбулося, необхідно зменшити наперед величину частки преміального фонду в додатковому чистому прибутку на певний дисконт і на цій основі розрахувати стандартний коефіцієнт преміювання центрів відповідальності. При успішному виконанні бюджетних планів всіма підрозділами (або більшістю з них) завжди можна буде підвищити (адресну, або в цілому по підрозділах) ставку преміювання в порівнянні з оголошеною до початку бюджетного періоду.

Резюмуємо вищесказане:

– рівноважність внеску підрозділів (центрів відповідальності) в кінцеві фінансові результати забезпечується шляхом вибору ефективних розрахункових показників преміювання. Показники (базы) преміювання не є гнучкими, тобто не переглядаються кожний бюджетний період;

– перед початком нового бюджетного періоду керівництво підприємства визначає відсоток додаткового чистого прибутку, що розподіляється на формування преміального фонду. Величина цього відсотка є основою розрахунку стандартного коефіцієнта преміювання по підрозділах (центрах відповідальності);

– величина стандартного коефіцієнта преміювання розраховується шляхом множення „частки” преміального фонду в додатковому чистому прибутку на „дисконт”, що забезпечує певну „маржу безпеки” по невиконанню плану окремими центрами відповідальності;

– при цьому непорушним правилом для підприємства, що попередньо доводиться до всіх підрозділів, є те, що за відсутності додаткового чистого прибутку преміальна фонд взагалі не нараховується, незалежно від перевиконання плану окремими центрами відповідальності;

– за фактом виконання зведеного бюджету (при успішному виконанні бюджетного завдання більшістю центрів відповідальності) може утворитися резерв преміального фонду. Цим резервом керівництво підприємства розпоряджається на свій розсуд, якщо в Положенні про преміювання зафіксовано порядок його використання.

Список літератури

1. Ю.Пасічник. Бюджетна система України та зарубіжних країн. Навчальний посібник. Київ „Знання – Прес”, 2003.
2. А.Єпіфанов, І.Сало, І.Д’яконова. Бюджет і фінансова політика України. Начальний посібник, Київ, „Наукова думка”, 1997.
3. Л. Фільштейн. Фінанси України. Навчальний посібник. – Кіровоград, Центрально - Українське видавництво, 1994.

В этой статье рассматриваются принципы построения системы материального стимулирования на предприятии как составляющей процесса бюджетирования производственной и финансовой деятельности. Это предусматривает: использование бюджетных показателей центров ответственности предприятия как базы премирования; учет влияния отдельных подразделений предприятия как центров ответственности на определение величины их премиального фонда; определения условий, показателей и коэффициентов премирования для отдельных подразделений и работников предприятия.

In the article the principles of construction of the system of material stimulation are considered on an enterprise as a constituent of process of budgeting of production and financial activity. The system of material stimulation provides for: the use of budgetary indexes of centers of responsibility of enterprise how the bases of payment of bonus are; consideration of influencing of separate subsections of enterprise as centers of responsibility on determination of size of fund of payment of bonuses; determination of terms, indexes and coefficients of payment of bonuses for separate subsections and workers of enterprise.

Методичні основи технічного нормування у ремонтних підприємствах сільського господарства

У статті розглянуті питання методичних основ технічного нормування у ремонтних підприємствах сільського господарства. Запропоновані основні стратегічні напрямки вдосконалення технічного нормування в ремонтному виробництві сільського господарства України.

технічне нормування, норми, нормативи, методика, обґрунтування, виробництво, технологічний процес

Економічна реформа, яка проводиться в народному господарстві України, абсолютно немислима без технічно обґрунтованих нормативів витрат матеріальних засобів та витрат праці. Ефективність нових методів планування і економічного стимулювання вимагає наявності прогресивних нормативів засобів та витрат.

У зв'язку з цим, розробка технічно обґрунтованих нормативних матеріалів з праці має велике значення.

Технічно обґрунтовані норми часу є не тільки засобом для встановлення розміру винагороди за результатами виконаної роботи, але й мірою праці для встановлення більш прогресивної організації виробництва більш чіткого планування та проведення економічних розрахунків.

Норми часу є основою для розробки раціонального технологічного процесу, для визначення складу, кількості та завантаження обладнання, кількості працюючих, для розрахунку основних показників планових завдань, правильного планування виробництва. Основна задача технічного нормування – визначення прогресивних норм часу, тобто норм, встановлених з урахуванням досконалої організації праці, раціонального використання технічних засобів, а також досвіду передових робітників.

Проблематика технічного обґрунтування нормативних матеріалів з праці знайшли відображення в наукових працях та монографіях Кокіна Ю.П., Фільштейна Л.М., Данюка В.М., Баргової І.В., Никифоренко В.Г., Лук'янченко Н.Д., в яких розкриваються основні напрямки вирішення цієї проблеми з використанням передового досвіду світових компаній.

При розробці норм та нормативів часу необхідно виходити із нормальних виробничих умов: нормальних санітарних та гігієнічних умов приміщення (температура, освітлення, чистота, кубатура); раціонального розположення робочих місць та безперебійної доставки до них деталей, матеріалів і інструменту; своєчасної видачі завдань та безперебійного забезпечення роботою щоб уникнути простоїв і інших непродуктивних витрат часу; забезпечення безвідмовної роботи обладнання.

Раціональній організації виробництва повинна відповідати і технологія, яка передбачує найбільшу механізацію та автоматизацію виробничих процесів, вибір найбільш раціональних технічних режимів. Ніякі відхилення від нормальних виробничих умов, не повинні ураховувати при розробці технічно обґрунтованих норм і нормативів часу.

Основними методами, застосовуваними у технічному нормуванні є:

- аналітично-дослідний;
- розрахунково-аналітичний.

Аналітично-дослідницький метод частіше за все застосовують в тих випадках, коли норма часу не може бути визначена за допомогою інженерних розрахунків,

наприклад, при встановленні норм і нормативів часу на слюсарні, слюсарно-збиральні, ковальські і інші ручні роботи.

Сутність методу заключається у визначенні витрат часу шляхом проведення фотографії робочого процесу, хронометражу, проведення моментних спостережень, осцилографування, фільмування робочого процесу з наступною математичною обробкою результатів досліджень.

Аналітично-дослідницький метод визначення норм часу буде цілком надійним тільки у випадку достатньо великого числа спостережень, при малому числі спостережень можливі значні похибки.

Розрахунково-аналітичний метод заснований на розрахунку витрат часу за заданими технологічними режимами. Цей метод дає можливість вірно оцінити витрати праці та встановити технічно обґрунтовані норми часу. Метод розрахунку застосовують для нормування робіт, які виконують на металорізальних верстатах, газозварювальному, електрозварювальному та іншому механічному обладнанні.

Застосування того чи іншого метода нормування залежить від типу виробництва. Масове і крупносерійне виробництво сприяє можливості для автоматизації і механізації технологічного процесу, тому норми часу за цими умовами частіше усього встановлюють розрахунково-аналітичним методом.

Одиничне та дрібносерійне виробництво, до якого слід віднести ремонтне підприємство сільського господарства, характеризується слабкою механізацією, тому аналітично-дослідний метод встановлення норм і нормативів часу знаходить тут широке застосування.

Основним елементом технологічного процесу є операція.

Під операцією необхідно розуміти частину технологічного процесу, виконуєму одним або декількома робітниками (бригадою) на одному робочому місці і охоплює усі послідовні дії по обробці даної деталі (або групи деталей).

Технологічний процес виготовлення будь-якої деталі може складатись із однієї операції або з декілька більш дрібних операцій. Так, наприклад, виготовлення шпильки на токарному верстаті можливо проектувати як одну операцію, тобто робітник повністю виготовляє одну шпильку, а потім переходить до виготовлення іншої. Можливо встановити декілька операцій, а саме:

- відрізають заготовки на усю партію шпильок;
- центрують заготовки;
- обточують стержні;
- нарізають різь.

Таке розчленування техпроцесу на декілька операцій більш раціональне, тому що дозволяє обробити деталь з мінімальною кількістю переналадок верстата, організувати роботу на декількох верстатах та доручити обробку деталі робочому більш низької кваліфікації.

При роздрібно-складальних роботах під операцією слід розуміти складання (розбирання) окремих вузлів та агрегатів і машини в цілому, якщо цю роботу виконують на одному робочому місці один або декілька робітників (бригада). Наприклад, складання коробки зміни передач, складання каретки підвіски, складання шатунно-поршневої групи є самостійними операціями і на кожен з них проектується (визначається) норма часу.

При розробці норм і нормативів часу операцію поділяють на наступні складові елементи: переходи, проходи, прийоми (комплекси прийомів) та трудові рухи.

Перехід – це частина операції, при якій обробляється визначена поверхня без зміни інструменту і режиму роботи. Зміна якого-небудь з цих факторів слід вважати як новий перехід.

Прохід – це частина переходу, при якому з оброблюваної поверхні зрізають тільки один шар матеріалу.

Найпростішим елементом трудового процесу вважається трудовий рух.

Трудовим рухом називається будь-яке переміщення пальців руки, ноги, корпусу, виконуєме робітником у процесі праці, щоби взяти, перемістити і опустити предмет або переміститись самому.

Сукупність трудових рухів, що мають окреме цільове призначення, називається прийомом. Наприклад, прийомами є слідуєчі дії робітника: встановити і закріпити деталь у патроні або на столі верстата, встановити оберти верстата, виконати обмірювання вибору і т.п.

Всі витрати робочого часу можливо розділити на нормуємий і ненормуємий час. До нормуємого часу відносять усі виробничі витрати часу, котрі підлягають включення в норму часу.

Технічна норма часу складається з окремих елементів витрат часу на виготовлення деталі (виробу) та може бути виражена формулою:

$$T_n = T_o + T_{дон} + T_{доо} + \frac{T_{пз}}{n_{ш}}, \text{ хв.} \quad (1)$$

де T_n – норма часу на виготовлення однієї деталі, хв. (часто її називають штучно-калькуляційним часом);

T_o – основний час, хв.;

$T_{дон}$ – допоміжний час, хв.;

$T_{доо}$ – додатковий час, хв.;

$T_{пз}$ – підготовчо-заклучний час, хв.;

$n_{ш}$ – кількість деталей у партії, шт.

Основним або технологічним називається час, з плином котрого відбувається зміна форми, розмірів, зовнішнього вигляду або внутрішніх властивостей деталі в результаті будь-якого виду обробки. Так, при механічній обробці основним буде час зняття стружки, при електрозварюванні – час плавлення електрода, при ковальських роботах – час, з плином котрого виникає деформація деталі під впливом молота, при фарбуванні – час нанесення шару фарби пульверизатором.

При розбиранні та складанні основним називається час, з плином котрого виникає зміна взаємного розположення вузлів та деталей в результаті розбірна складальних робіт, а також регулювання, перевірка та випробування складених вузлів та агрегатів. За способами виконання основний час може бути машинним, ручним або машинно-ручним.

Машинний час витрачається на виконання технологічного процесу з допомогою обладнання без безпосередньої участі робітника (наприклад, точіння на токарному верстаті з механічною подачею, направлення під шаром порошкоподібного флюсу з механічною подачею).

Ручний час – це час виконання технологічного процесу робітником без участі механізму або верстата (наприклад, слюсарні, слюсарно-складальні роботи).

Машинно-ручний час – це витрати часу, виконуємі механізмом або верстатом при безпосередній участі робітника (наприклад, точіння з ручною подачею, електро- і газозварювальні роботи).

Допоміжний час – час який витрачається на різні допоміжні дії, котрі забезпечують виконання основної роботи.

До допоміжних дій необхідно віднести: встановлення вивірку, закріплення та зняття обробленої деталі; настроювання обладнання на визначені технологічні режими; керування верстатом і іншим обладнанням; перевстановлення інструменту (зміна електрода); взяття пробних стружок; виміри обробляємої деталі; очищення шва від шлаку при наплавлені та зварювані; повертання деталі під час зварювання; укладання деталей в горно та виймання із горна; час нагрівання деталі при куванні та ін.

Допоміжний час, який перекривається основною роботою, в норму часу не включається.

Сума основного та допоміжного часу складає оперативний час:

$$T_{on} = T_o + T_{don}, \text{ хв.} \quad (2)$$

Додатковий час складається із часу організаційно-технічного обслуговування робочого місця, часу перерви на відпочинок, особисті потреби.

Час організаційно-технічного обслуговування включає наступні заходи:

- заміну затупленого інструмента (без переточки);
- заточку інструмента (якщо не організована централізована);
- регулювання підналагодження обладнання в процесі роботи;
- правку шліфувального круга;
- заправку різця осілком;
- охолодження горілки при газовому зварюванні;
- мащення верстата, очищення верстата і різця від стружки;
- розкладання та збирання інструменту;
- передачу обладнання зміні;
- встановлення огорожі при зварюванні;
- встановлення та заміну балонів для газового зварювання.

Час перерви на відпочинок включається в норму тільки на фізично тяжких або шкідливих роботах (кування, зварювання, слюсарні, слюсарно-складальні, полімерні роботи). В усіх останніх випадках час на відпочинок не назначається.

Додатковий час приймають пропорційно витратам оперативного часу, тому визначають його в відсотках від оперативного часу за формулою:

$$T_{dod} = \frac{T_{on} \cdot K}{100}, \text{ хв.} \quad (3)$$

де K – відсоток додаткового часу до оперативного.

Сума основного, допоміжного та додаткового часу складає штучний час, який визначається за формулою:

$$T_{шт} = T_o + T_{don} + T_{dod}, \text{ хв.} \quad (4)$$

Штучний час цілком включається в норму часу на виготовлення кожної деталі, або її ремонту (відновлення).

Підготовчо-заклучним називається час, який витрачається робітником на підготовку визначеної роботи та виконання дій, що визначають її закінчення.

Підготовчо-заклучний час включає:

- одержання завдання;
- одержання наряду;
- одержання інструмента;
- знайомлення з роботою, кресленнями (зразком), технологічним процесом, а якщо він відсутній – продумування технології виконання роботи;
- одержання інструмента, пристосувань, матеріалу;
- налагодження, переналагодження обладнання, інструмента і пристосувань для виконання заданої роботи;
- здавання готових деталей (виробів);
- здавання інструмента та прибирання робочого місця після виконання завдання.

Підготовчо-заклучний час витрачається робітником тільки на початку та в кінці обробки заданої партії деталей і величина його не залежить від кількості деталей у партії. У зв'язку з тим, що підготовчо-заклучний час задається на всю партію деталей, то при включенні в норму часу на одну деталь, його слід розділити на кількість деталей у партії.

Примітка. Партією деталей необхідно вважати однойменні деталі, незалежно від

їх типорозмірів, наприклад: болти М8, М12, М16 одна партія, втулки різних діаметрів і довжини також можна вважати однієї партії і т.ін.

При розробці нормативів на ремонт і виготовлення деталей необхідно задавати норму штучного часу, а підготовчо-заклучний час виділяти у самостійні таблиці.

В цьому випадку нормувальник при виписці робочих нарядів на конкретні роботи розраховує норму часу на деталь за формулою:

$$T_n = T_{ш} + \frac{T_{пз}}{n_{шт}}, \text{ хв.} \quad (5)$$

Норма часу на виконання розбірно-складальних робіт визначається за формулою:

$$T_n = T_{он} (1 + K_1 + K_2), \text{ хв.} \quad (6)$$

де K_1 – коефіцієнт який враховує додатковий час у відсотках від оперативного

K_2 – коефіцієнт який враховує підготовчо-заклучний час у відсотках від оперативного.

За даними фотохронометражних спостережень $K_1 = 0,1$ та $K_2 = 0,1$. Підставив ці значення у формулу, одержимо, що

$$T_n = 1,2T_{он}, \text{ хв.} \quad (7)$$

У процесі роботи мають місце різні виробничі неполадки, які визвані недостатньо високою організацією виробництва, незадовільним матеріально-технічним постачанням, несвоєчасним проведення ремонту обладнання і пристосувань, відсутністю чіткого оперативного планування і диспетчування, слабкістю виробничої дисципліни.

Втрачений час, як наслідок вказаних неполадок, являється ненормуємим і в норму часу не повинно включатися.

До ненормованого необхідно віднести час: на шукання інструмента, пристосувань, матеріалів, заготовок; на чекання майстра, чекання завдання, наряду, деталей; на зняття лишнього припуску або на обробку більш твердого металу; повільний темп роботи, внаслідок несправності обладнання; час простоїв за різних причин, час на виправлення браку; пізній початок або передчасний кінець роботи; нерегламентований відпочинок та відлучення з робочого місця; сторонні розмови і ін. Необхідно мати на увазі, що перелічені неполадки визивають не тільки втрати робочого часу, але в значній мірі впливають на зниження інтенсивності праці робітників. Цю обставину необхідно враховувати при вивченні втрат робочого часу.

Скорочення або повна ліквідація ненормуємих витрат робочого часу є одним з резервів росту продуктивності праці.

Список літератури

1. Плаков В.А., Фільштейн Л.М. Нормування праці у машинобудуванні. – Кіровоград: КІСГМ, 1993. – 60с.
2. Плаков В.А., Фільштейн Л.М. Нормирование труда на предприятии. – Кіровоград: КІСГМ, 1992.
3. Плаков В.А. Якість і нормування праці. – К.: література України, 1982. – 140 с.
4. Типовые нормы времени на ремонт автомобилей в сельском хозяйстве. – М.: «Колос», 1978. – 178с.

В статье рассмотрены вопросы методических основ технического нормирования в ремонтных предприятиях сельского хозяйства. Предложенные основные стратегические направления совершенствования технического нормирования в ремонтном производстве сельского хозяйства Украины.

In the article the considered questions of methodical bases of the technical setting of norms in the repairs enterprises of agriculture. Offered basic strategic directions of perfection of the technical setting of norms in repair production of agriculture of Ukraine.

Сучасні інформаційні технології як головний чинник розвитку безперервної професійної освіти

Проаналізовано основні тенденції як розвитку системи безперервної освіти, так і впровадження інформаційних технологій в процес навчання в *Україні* та за кордоном. Визначено основні шляхи використання сучасних інформаційних та телекомунікаційних технологій в навчальному процесі. Так, ідентифіковано основні переваги використання Інтернет – технологій та дистанційної освіти з точки зору подальшого розвитку системи безперервної освіти.

безперервна освіта, нова інформаційна технологія, комп'ютерні навчальні середовища, Інтернет, онлайнова бібліотека, дистанційна освіта

Сучасне освітнє середовище як за кордоном, так і в нашій країні вже не можна уявити без використання комп'ютерних і телекомунікаційних технологій у процесі навчання з усіх дисциплін. В той же час, в освітній системі *США* та деяких державах *Західної Європи* інформаційні технології використовуються вже більше 30 років, у *Росії* — близько 10 років, тоді як в *Україні* ці процеси активізувалися лише у другій половині 90-х років, що обумовлено впровадженням в усі сфери життя міжнародної інформаційної мережі Інтернет [5].

Слід відзначити, що розробка комп'ютерних технологій навчання на теренах *України* почалося ще у середині 70-х років. Але лише у 1988 році робоча група під головуванням академіка А.П.Єршова запропонувала на обговорення Концепцію інформатизації освіти, в якій давалося визначення поняттям “інформатизація суспільства”, “інформатизація освіти” і впроваджувався термін “нова інформаційна технологія” (НІТ) [4]. Слід зазначити, що проблема використання НІТ стала предметом наукових пошуків І. Роберта, Ю. Машбіца. Американському вченому С.Пейперту належить ідея “комп'ютерних навчальних середовищ”, на якій базується більшість сучасних навчальних комп'ютерних програм у країнах Сходу.

В сучасній науковій літературі термін “НІТ визначається як сукупність методів і технічних засобів збирання, передачі й подання інформації, що розширює знання людей і розвиває їхні можливості щодо керування технічними і соціальними проблемами [4].

На відміну від освітніх закладів розвинених країн світу, наші університети поки що можуть продемонструвати лише невеликі комп'ютерні класи, комп'ютеризацію бібліотек, сторінку в Інтернеті, перші спроби створення міжвузівських інформаційних мереж тощо. Таким чином, інформатизація української вузівської освіти лише починається.

З іншого боку, провідні університети України мають значний досвід педагогічних технологій. Їх потрібно лише об'єднати, зосередивши увагу на головному – інформаційному наповненні освіти, що підвищить її якість і ефективність.

Ось чому, мета даної статті полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні та дослідженні механізмів розвитку системи неперервної освіти в умовах інтенсивної експансії інформаційних та телекомунікаційних технологій.

Інформатизація освіти є об'єктивною реальністю і стратегічним орієнтиром та ресурсом розвитку національної вищої освіти. Українська вища школа має йти в

інформаційний світ активніше і прагматичніше, ніж західні чи східні університети. Одночасно слід наповнити цей процес ґрунтовним економічним, технологічним та психолого-педагогічним забезпеченням.

Дійсно, в інформаційному суспільстві виробничі сили будуть мати характер не матеріальний, а інформаційний. Тому зусилля, які повинна робити людина, здобуваючи освіту і професію та пристосовуючись до нових умов у житті суспільства, призводять до поступового формування нового типу особистості. Це так звані “люди, що розвиваються самі”.

У зв'язку з цим, впровадження інформаційних технологій має і свої труднощі, так як значним чином зростатимуть вимоги до навичок володіння комп'ютерною технікою, сучасним програмним забезпеченням, а також до навичок самостійної роботи.

Перший напрям пов'язаний із становленням навчальних дисциплін, що забезпечують підготовку студентів у галузі інформатики.

Другий напрям пов'язаний з активним використанням комп'ютерів і комп'ютерних комунікацій, застосування яких стає нормою в усіх галузях людської діяльності. Цей процес приносить з собою зміну предметного змісту всіх навчальних дисциплін на всіх рівнях освіти.

Третій напрям пов'язаний із впливом інформатизації на мету освіти. Має бути вироблена якісно нова модель підготовки членів майбутнього інформаційного суспільства, для яких здатність до людських комунікацій, активне оволодіння науковою картиною світу, якісна зміна своїх функцій у праці і розвинена Європейська і планетарна свідомість стануть життєвою потребою.

Нові інформаційні технології більшість дослідників називають основними у фаховій неперервній освіті майбутнього, головним шляхом, методом і засобом здійснення інтеграції вищої освіти європейських країн і світової спільноти.

В умовах стрімкого розвитку сучасних технологій, як показує досвід провідних країн світу, вже неможливо вважатися кваліфікованим спеціалістом лише закінчивши університет. Сучасні професійні знання швидко втрачають свою актуальність, а отже, потребують свого відтворення на регулярній основі. Ось чому, в більшості провідних країн світу впроваджено концепцію неперервної освіти. Глобальною загрозою стало відставання здатності людей адаптуватися до змін у навколишньому середовищі від темпів цих змін. У сьогоdnішньому світі знання, інформація стрімко поповнюються, способи виробництва і взагалі спосіб життя змінюються дуже швидко. Традиційна базова формальна освіта, яка здобувається на початку життя, тепер уже в принципі не може забезпечити людину на все життя знаннями, вміннями, навичками та якостями, що будуть необхідні їй для ефективного виконання соціальних функцій. Прийнята практично всіма розвинутими країнами концепція неперервної освіти висуває освіту дорослих на визначальні позиції в основних напрямках соціально-економічного розвитку сучасного світу.

У зв'язку з цим, В *США* у 1976 році був прийнятий Закон про неперервну освіту, в якому вказується, що федеральні органи повинні сприяти будь-яким формам навчання, яке здійснюється на робочих місцях формальними і неформальними установами. У *Великій Британії* неперервна освіта визнана головним принципом для планування розвитку вищої освіти на майбутні кілька десятиріч. В Іспанії, Франції, Швеції принцип неперервної освіти покладений в основу державної політики в галузі освіти. Дві розвинені економіки – *Німеччини* і *Японії* – мають добре відлагоджені системи освіти, які надають різні академічні знання. Кожна має міцну і широку базу для професійного навчання, в *Японії* - у самих корпораціях, у *Німеччині* – вона забезпечується державою.

Освіта дорослих перетворюється на визначальний соціальний інститут з розв'язання важливих соціальних, економічних, політичних, освітніх, морально-виховних проблем сучасного суспільства. Не випадково під егідою ООН у Гамбурзі в 1997 р. було проведено Міжнародну конференцію з проблем освіти дорослих. Конференція у своїй декларації рекомендувала урядам усіх держав вважати освіту дорослих одним з пріоритетів державної політики [1].

У нещодавно прийнятій національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті визначено також шляхи реалізації неперервної освіти. Серед них вказано:

- оптимізація системи підготовки працівників і підвищення їх кваліфікації, модернізації системи післядипломної освіти на основі відповідних державних стандартів;
- формування та розвиток навчальних науково-виробничих комплексів ступеневої підготовки фахівців;
- запровадження та розвиток дистанційної освіти;
- організація навчання відповідно до потреб особистості і ринку праці на базі професійно-технічних та вищих навчальних закладів [3].

Підтвердженням тенденції про зростання попиту на освітні послуги служить також той факт, що у 1999 р. у США було більш як 1600 університетів і академій для корпоративного підвищення кваліфікації — на 400 більше, ніж у 1988 р. Вони витрачали на програми підвищення кваліфікації близько 200 млрд дол. на рік, що становить одну третину всіх фондів, відведених на освіту після середньої школи.

Поряд з цим, як відомо, у тих же Сполучених Штатах приблизно у 100 млн. дорослих є необхідність і бажання продовжити навчання, однак коледжі можуть надати лише 15 млн. місць. Дефіцит уже сьогодні можна заповнити за допомогою домашніх комп'ютерів та Інтернету, тобто використовуючи можливості дистанційної освіти. Більш ніж у половини сімей США і Канади є один і більше комп'ютерів, а в травні 2000 р. тут налічувалося 108 млн. користувачів Інтернету [2].

Дистанційна форма навчання не є альтернативною, вона доповнює традиційні форми навчання. Але вона має особливу мотиваційну основу. Дистанційна освіта є ефективною для людей, зацікавлених набувати знання з метою їх подальшої реалізації для забезпечення професійної кар'єри.

В той же час, досить часто, традиційна система підготовки фахівців, що передбачає відрядження службовця на деякий період, створює додаткові витрати для підприємства і не задовольняє у повній мірі потреб в освітніх послугах, які сконцентровано переважно у великих містах. Навчання, або ж підвищення кваліфікації значної кількості фахівців у короткий термін вимагає нових організаційних підходів, що базуються на сучасних комп'ютерних технологіях та інтерактивних методиках дистанційної освіти.

У суто онлайн-овому вищому навчальному закладі, Міжнародному університеті Джонса, розвивається Всесвітня онлайн-бібліотека для онлайн-студентів, у якій можна щодня, без усіляких вихідних отримати допомогу в бібліотекарів-консультантів. Учні з усього світу одержують пароль, який надає їм прямий доступ до ресурсів, останні конвертуються в електронні цифрові файли [2].

Досвід закордонних університетів, насамперед США, в області дистанційного навчання, що базується на популярному сервісі Інтернет, дає цікавий і корисний матеріал для теоретичного осмислення нових понять в області впровадження інформаційних технологій у традиційні форми навчання. Усі типи діалогів у сучасній практиці дистанційного навчання студентів в американських університетах базуються на комунікаціях і діалогах. Серед них виділяють: діалог між викладачем і студентом; діалог між студентами; діалог між студентом і навчальними ресурсами.

Ключовим моментом такого навчання стають головний ланцюжок «викладача-студента, при цьому: ведуча фігура — викладач, а відома — студент. Від викладача залежить і процес навчання, і його успішний результат. Тому йому важливо розуміти своє місце і функції по відношенню до Інтернет як основному інструментові в системі дистанційного навчання. Це необхідно визначити на самому початку організації цієї форми навчання, що досить актуально для *України*.

Навчальна дисципліна, заснована на дистанційних формах і методах навчання, розуміється як специфічний навчально-методичний комплекс, що включає комп'ютерну, телекомунікаційну, інформаційно-методичну й адміністративно-організаційну складові єдиного навчального процесу, що проходить у декількох географічно розрізнених навчальних групах за участю декількох викладачів, можливо навіть з різних університетів.

Дистанційне навчання від традиційних форм відрізняють такі риси:

- Гнучкість — це можливість вчитися у зручний для слухача час, у зручному місці і темпі. Нерегламентований відрізок часу для освоєння дисципліни.
- Модульність - це можливість формувати з набору незалежних освітніх курсів-модулів навчальний план, який відповідатиме індивідуальним або груповим потребам.
- Паралельність — це паралельне з професійною діяльністю навчання, тобто без відриву від виробництва.
- Охоплення - одночасне звернення до багатьох джерел учбової інформації (електронних бібліотек, банків даних, баз знань тощо) великої кількості учнів. Спілкування за допомогою мережі зв'язку одного з одним і з викладачем.
- Економічність — це ефективне застосування навчальних площ, технічних засобів, транспортних засобів, концентроване та уніфіковане надання учбової інформації та доступ до неї. Дистанційна освіта значно знижує витрати на підготовку спеціалістів.
- Технологічність — це використання у навчальному процесі новітніх досягнень інформаційних і телекомунікаційних технологій, які сприятимуть просуванню людини до світового постіндустріального інформаційного простору.
- Соціальна рівноправність — це рівні можливості отримання освіти незалежно від місця проживання, стану здоров'я та матеріальних можливостей слухача (мається на увазі те, що у більшості випадків навчання у дистанційному режимі є набагато дешевшим, ніж за допомогою традиційних способів).
- Нова роль викладача - це дистанційна освіта поширює і поновлює роль викладача, який повинен координувати пізнавальний процес, постійно удосконалювати курси, які він викладає, підвищувати творчу активність і кваліфікацію згідно з нововведеннями та інноваціями.

Позитивний вплив дистанційна освіта здійснює і на самого учня, підвищуючи його творчий та інтелектуальний потенціал за рахунок самоорганізації, вміння взаємодіяти з комп'ютерною технікою і самостійно приймати відповідальні рішення. Якість дистанційної освіти нічим не поступається якості очної освіти за рахунок залучення найкращого викладацького складу і використання у навчальному процесі найкращих учбово-методичних видань та контрольних тестів за тими чи іншими курсами.

Таким чином, впровадження сучасних інформаційних та телекомунікаційних технологій надає багато переваг та створює сприятливі умови для розвитку неперервної освіти в Україні. Серед таких переваг такі як:

- можливість швидко отримувати необхідну електронну інформацію як в онлайновому режимі, так і за допомогою носіїв;

- зменшення витрат на отримання як інформації, так і в цілому послуг освіти завдяки впровадженню дистанційної освіти, що надасть змогу значно розширити коло бажаючих підвищити кваліфікацію чи отримати іншу спеціальність;
- підвищення гнучкості в наданні послуг праці, що дозволить отримувати послуги освіти особам з інтенсивним та не чітким робочим графіком, що особливо стосується керівних працівників
- забезпечення адекватності інформаційного наповнення освітніх послуг реальним потребам споживачів, завдяки більш зручним можливостям її корекції, у порівнянні з традиційною освітою.

В той же час, безальтернативна необхідність впровадження інформаційних технологій у сфері неперервної освіти в Україні вимагає вирішення цілого комплексу проблем, які пов'язані як з удосконаленням самого змісту навчання та орієнтацією навчального процесу більше на самостійну роботу студентів, так і з впровадженням безпосередньо відповідних сучасних інформаційних технологій та адаптацією до них як студентів, так і викладацького складу.

Список літератури

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки.- К.: т-во "Знання", КОО, 2001.-254 с.
2. Джонс Г. Як перекинути міст від складних проблем транснаціональної освіти до акредитації.// Вища школа. № 2-3.-2001.- С. 105-108.
3. Національна доктрина розвитку освіти в Україні. // Освіта, 2002. - №26.
4. Освітні технології: навч. посібник./ За ред. О.М.Пехоти.-К.:А.С.К.-2001.- С. -164 .
5. Филипова Л.Я. Использование интернет в системе дистанционного образования (преподаватель-студент). Построение информационного общества: ресурсы и технологии// Материалы IX международ. науч. –практ. конф.- К.: УкрИНТЭИ.- 2002.- С.93.

Проанализированы основные тенденции как развития системы непрерывного образования, так и внедрения информационных технологий в процесс учебы в Украине и за рубежом. Определены основные пути использования современных информационных и телекоммуникационных технологий в учебном процессе. Так, идентифицированы основные преимущества использования Интернет-технологий и дистанционного образования с точки зрения последующего развития системы непрерывного образования.

The basic both progress and introduction of informations technologies trends of the system of continuous education are analysed in the process of studies in Ukraine and foreign country. The basic ways of the use of modern informations and telecommunications technologies are certain in an educational process. So, basic advantages of the use of Internet technologies and controlled from distance education are identified from point of subsequent development of the system of continuous education.

Постановка системи бюджетування на підприємстві

Розглянуто основні аспекти організації бюджетного планування на підприємстві. Висвітлено економічні відносини між структурними підрозділами підприємства в процесі бюджетування. Запропонована схема побудови системи бюджетування, що враховує особливості функціонування економічного суб'єкта в сучасних умовах господарювання.

бюджет, бюджетування, фінансова структура підприємства, центри фінансової відповідальності, бюджетний цикл, бюджетний регламент

Розробка ефективної системи планування на сьогодні є актуальною для багатьох українських підприємств. Впровадження бюджетування на підприємствах стає об'єктивною необхідністю, яка має забезпечити його конкурентноздатність. Воно також є невід'ємним елементом механізму управління фінансами підприємств в розвинених країнах.

Проте ще залишається чимало не вирішених питань, пов'язаних з особливостями впровадження системи бюджетування фінансово-господарської діяльності на вітчизняних підприємствах. На сучасному етапі їхнього розвитку відсутній чіткий механізм функціонування системи бюджетів як комплексного механізму управління фінансами (від методичного забезпечення до системи організаційно-розпорядчої документації). Більшість розробок і комп'ютерних програм існує „самі по собі”, що значно ускладнює постановку бюджетування і фінансового планування на вітчизняних підприємствах. Це пояснюється відсутністю єдиної концептуальної основи, а простіше кажучи, розуміння того, що таке бюджетування, для чого воно потрібне.

Метою статті є представити бюджетування діяльності підприємства у вигляді процесу, який дозволив би здійснювати управління фінансовими результатами та грошовими потоками як окремих структурних підрозділів, так і підприємства в цілому. В статті описано організаційну схему побудови системи бюджетування на підприємстві, а також докладно представлено економічні відносини між структурними підрозділами підприємства.

Питанням постановки бюджетування фінансово-господарської діяльності розглядали у своїх працях західні економісти (Г. Андерсон, Р. Брейлі, Е. Джонс, Д. Ірвін, Т. Карлін, С. Майерс, Ш. Міллз, Б. Нідлз, Дж. Сігел, Хан Д., Дж. Шим і ін.), які стали засновниками найважливішого розділу фінансового менеджменту. Також цій проблематиці присвячені праці науковців Балабанова І.Т., Данилочкіної Н.Г., Кармінського А.М., Карпової Т.П., Ковальова В.В., Малаховського Ю.В., Олексєєвої М. М., Стоянової О.С., Самочкіна В.Н., Шеремета А.Д., Хруцького В.Е., Щіборща К.В., Білик М.Д., Голова С.Ф., Зятковського І.В., Керімова В.Е., Мельника О.Г., Партина Г.О., Терещенка О.О., Харко А.Ю., Фільштейна Л.М. та інших.

Організація бюджетного планування на підприємстві передбачає застосування різних елементів, що забезпечують цілісність та ефективність цієї системи (рис 1.).

Необхідною умовою впровадження системи бюджетування на підприємстві є розробка облікової політики. Вона є фундаментом для бюджету. Саме розробка облікової політики є основою для розробки Положення про управлінський облік та Положення про бюджетне планування на підприємстві [5, с. 75]. Крім того, для

постановки бюджетування необхідно не тільки грамотне вирішення методологічних проблем, продуманий підбір інструментарію фінансового планування, але і розробка відповідних організаційних процедур, що регламентують усі питання взаємин окремих структурних підрозділів з керівництвом підприємства або фірми. Перш за все, це стосується фінансової структури підприємства.

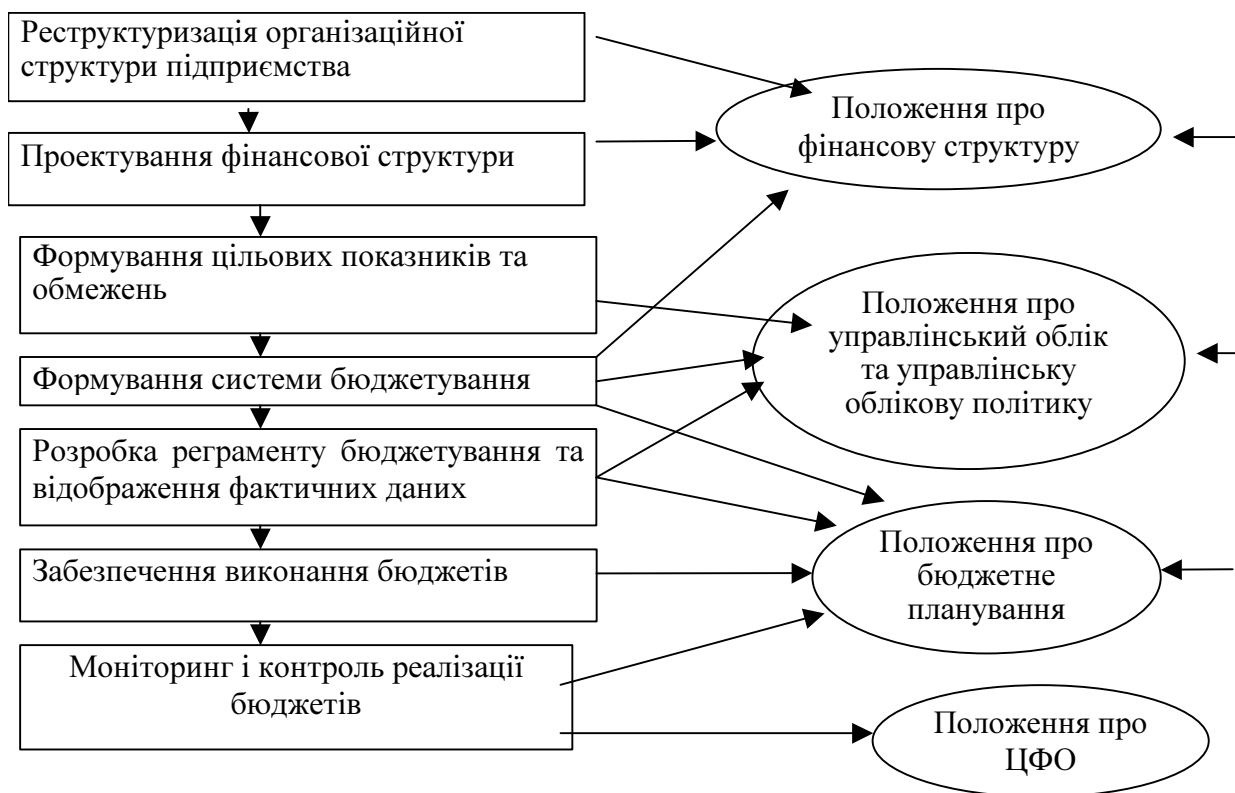


Рисунок 1 – Постановка системи бюджетування

Фінансова структура підприємства – це ієрархія центрів фінансової відповідальності (ЦФВ), взаємодіючих між собою через бюджети.

Функція фінансової структури підприємства полягає у визначенні центрів фінансового та управлінського обліку, які здійснюють управління фінансовими ресурсами підприємства [2].

Як елемент фінансової структури підприємства, одиниця планування, обліку і контролю, центр фінансової відповідальності здійснює певні господарські операції і несе відповідальність за фінансові ресурси (доходи і витрати), передбачені бюджетами підприємства, у межах установленої зони відповідальності.

Для адміністрування бюджетного процесу на підприємстві може створюватись „структура”, яка буде встановлювати процедуру бюджетування, розробляти форми бюджетів, координувати дії з розробки і прийняття реальних бюджетів, що відповідають цілям діяльності підприємства, контролювати виконання бюджету і стежити за здійсненням функцій управління. Ця структура повинна складатися з фахівців високого рівня, що добре уявляють собі діяльність підприємства, уміють мислити в його масштабах і розкривати проблеми, пропонувати варіанти їхнього рішення.

У ній зручно і доцільно виділяти дві підгрупи: тимчасово діюча група та постійно діюча група (бюджетний комітет). Для постановки системи бюджетування створюється тимчасово діюча група, яка займається збором колективних пропозицій щодо системи бюджетування, дослідженням можливостей, проблем і обмежень діяльності підрозділів організації, узгодженням виділених центрів відповідальності, розробкою системи бюджетів з необхідною деталізацією останніх, відбувається навчання керівників і фахівців компанії.

Бюджетний комітет має складатися із співробітників, що приймають рішення, і співробітників, що готують інформацію для прийняття рішень. Ця група має розробляти і поширювати нормативно-інструктивні матеріали по складанню бюджету, забезпечувати інформацією для підготовки бюджету, що розробляється, здійснювати консультаційні і технічні послуги функціональним керівникам, визначати точний порядок складання бюджету і дати, до яких повинні бути представлені ті чи інші планові цифри.

В обов'язки цієї ж групи входить аналіз бюджетів, з'ясування причини відхилення фактичних даних від планових, оцінка можливих коригувань і їх необхідності. Крім того, група збирає, аналізує, узагальнює і реалізує пропозиції персоналу по вдосконалюванню бюджетного процесу.

Для забезпечення ефективної роботи з бюджетування діяльності важливо, щоб були встановлені відповідні адміністративні процедури розробки і прийняття бюджету, які б забезпечили менеджерам допомогу в його підготовці. Повинні бути пророблені питання вертикальної і горизонтальної деталізації (інтеграції) бюджетів та ідентифіковані ознаки, за якими вона буде здійснюватися, сформована сукупність центрів відповідальності і визначений механізм розподілу відповідальності.

Центр фінансової відповідальності – об'єкт фінансової структури підприємства, що несе відповідальність за усі фінансові результати: дохід, прибуток (збитки), витрати, інвестиції [1]. Це сегмент (підрозділ, відділ) підприємства (компанії), який очолює менеджер, що володіє делегованими повноваженнями і відповідає за результати роботи цього сегмента.

Розподіл підприємства на центри відповідальності є фундаментом для створення на підприємстві системи бюджетування. Організація управління підприємством по центрах відповідальності необхідна для того, щоб створити умови, при яких виробничі підрозділи і функціональні служби підприємства несли б відповідальність за результати своєї діяльності, і, насамперед, за виконання завдань по зниженню собівартості по статтях витрат не тільки у своїх функціональних службах, але й у первинних виробничих підрозділах.

Концепцію управління по центрах відповідальності уперше висунув у 1952 році американський учений Джон Хіггінс. На його думку, центр відповідальності – структурний підрозділ підприємства, який повністю контролює ті або інші аспекти фінансової діяльності, а її керівник самостійно приймає управлінські рішення та несе повну відповідальність за виконання доведених до нього планових показників [4].

На сьогодні немає єдиного підходу до класифікації центрів відповідальності, але найчастіше на практиці застосовують такі принципи виділення центрів відповідальності на підприємстві:

- функціональний (основні, допоміжні, обслуговуючі);
- територіальний (регіональні та континентальні);
- відповідно до організаційної структури (тотожні та інтегровані);
- відповідно до обсягів повноважень (центри витрат, доходів, прибутку та інвестицій).

В основу більшості визначень типів центрів відповідальності покладено систему показників оцінки діяльності, тобто встановлено зв'язок між витратами та доходами з діями конкретних осіб, відповідальних за витрачання відповідних коштів: виторг від реалізації (доход від продажу), витрати, прибуток, інвестиції [3, 6].

Центр прибутку є тим підрозділом підприємства, менеджер якого відповідає як за витрати, так і за прибуток. Менеджер центра прибутку повинен також контролювати ціни, обсяг виробництва і реалізації.

Центр доходів – підрозділ, менеджер якого контролює доходи центра та несе відповідальність за доходи структурного підрозділу. До завдання цього центру відноситься також залучення нових клієнтів та збільшення обсягу реалізації продукції.

Центр витрат становить первинний осередок аналітичного обліку, встановлюваний для контролю за цими витратами. Він може збігатися з організаційною одиницею (цехом, відділенням, ділянкою) або ж бути більш дрібним підрозділом цих організаційних одиниць. Основою виділення центрів витрат є єдність використовуваного устаткування, виконуваних операцій або функцій. Центри витрат є одними з основних джерел інформації при складанні бюджетів, вони визначають їхню видаткову частину.

Центр інвестицій – підрозділ, менеджер якого відповідає не тільки за виручку і витрати, але і за капіталовкладення. При цьому метою такого центра є не тільки одержання прибутку, але і досягнення високого рівня рентабельності вкладеного капіталу, прибутковості інвестицій.

Також на підприємстві додатково можуть бути виділені такі види ЦФВ:

- центр планування і контролю (ЦПК);
- місця виникнення витрат (МВВ).

ЦПК несе відповідальність за визначені види ресурсів (доходи і витрати), за їхнє планування і контроль у бюджетах усіх ЦФВ. Його завданням є:

- правильне планування ресурсів, необхідних для забезпечення стійкої діяльності підприємства і його стійкого фінансового стану згідно з визначеними у бізнес-плані показниками;
- контроль і підвищення ефективності використання ресурсів підприємства;
- координація діяльності по оперативному виконанню бюджетів і забезпечення взаємозв'язку між інтересами окремих підрозділів і підприємства в цілому;
- прогнозування, аналіз, оцінка різних варіантів господарської діяльності підприємства і підвищення обґрунтованості прийнятих управлінських рішень.

Місця виникнення витрат представляють собою структурні одиниці підприємства, що або самі є причиною виникнення витрат, або цією причиною є господарські процеси, що протікають усередині них.

У свою чергу, МВВ зобов'язані надавати дані центру витрат для планування і контролю видаткових статей бюджету.

Вибір способу розподілу підприємства на центри відповідальності визначається специфікою конкретної ситуації, при цьому необхідно враховувати такі вимоги:

- у кожному центрі витрат повинні бути показник для виміру обсягу діяльності і база для розподілу витрат;
- у кожному центрі повинен бути відповідальний;
- ступінь деталізації повинен бути достатнім для аналізу, але не надлишковим, щоб ведення обліку не було надто трудомістким;
- бажано, щоб для будь-якого виду витрат підприємства існував такий центр, для якого дані витрати є прямими;
- на центри витрат бажано відносити тільки прямі витрати (безпосередньо

пов'язані з їх роботою), а розподіл загальногосподарських витрат не враховувати;

– оскільки розподіл підприємства на центри відповідальності вагомо впливає на мотивацію керівників відповідних центрів, необхідно враховувати соціально-психологічні фактори.

Універсальна схема виокремлення центрів відповідальності підприємств промисловості для здійснення їхнього бюджетування має наступний вигляд (рис. 2):



Рисунок 2 – Центри відповідальності підприємства

На підприємстві для кожного центра відповідальності складається окремий бюджет, при цьому використовується особливий підхід, доцільний саме для розглянутого центра. Центри фінансової відповідальності несуть відповідальність за виконання бюджетів підприємства (табл. 1).

Крім того для управління бюджетами необхідно:

– визначити набір служб і посадових осіб (керівників і фахівців) різного рівня управління, відповідальних за всі етапи складання, узгодження і затвердження, оцінки виконання і контролю за усіма видами бюджетів у компанії;

– розподілити між ними функції і посадові обов'язки, сфери компетенції і відповідальності;

– визначити посадову особу в компанії (з числа керівників вищої ланки), на яку буде покладено відповідальність за остаточне рішення з усіх питань, що стосується підготовки остаточних варіантів рішень по бюджетах;

– встановити порядок взаємодії між різними службами одного рівня управління і між службами різних рівнів управління, що є необхідним для наступної організації бюджетного документообігу;

– закріпити в системі внутрішніх нормативних документів компанії (положеннях, наказах і посадових інструкціях) розподіл функцій, обов'язків і повноважень.

Щоб зменшити суб'єктивізм в управлінні фінансами підприємства, потрібний чіткий порядок, бюджетний регламент. Адже саме графіки і процедури складання, узгодження, консолідації і затвердження бюджетів у компанії, складання звітів про виконання бюджетів, їхнього аналізу і коректувань, відповідні їм графіки документообігу перетворюють бюджетування і фінансове планування з „гри в цифри” в управлінську технологію, в інструмент фінансового контролю.

Таблиця 1 – Види бюджетів згідно з ЦФВ

ЦФВ	Види бюджетів
Підприємство	Бюджет виробництва; Бюджети загальногосподарських (адміністративних) витрат; Аналітичні бюджети; Бюджет прибутків та збитків; Бюджет руху грошових коштів; Бюджет джерел грошових коштів; Бюджет соціальних витрат; Прогноз балансу тощо.
Центри прибутку	Бюджет продаж; Бюджет комерційних витрат ; Аналітичний бюджет; Бюджет доходів та витрат ; Бюджет руху грошових коштів.
Центри витрат	Бюджет використання матеріалів; Бюджет закупівель; Бюджет управлінських витрат; Аналітичний бюджет; Бюджет витрат персоналу тощо.
Центри інвестицій	Бюджет інвестицій
Проекти	Бюджет за напрямками продуктів та ринків; Бюджет на розробку проекту; Бюджет на нове будівництво тощо.
Місця виникнення витрат	Бюджет на матеріали Бюджет на персонал

Бюджетний регламент – це встановлений в організації порядок складання (розробки), представлення (передачі), узгодження (візування), консолідації (обробки й аналізу), проведення план-факт аналізу й оцінки виконання бюджетів різного виду і рівнів [6, 7]. Головне завдання бюджетного регламенту – забезпечення можливості контролювати хід виконання бюджетів різних видів і рівнів управління. При цьому часто змушені переборювати сховані або явні протиріччя керівників середнього та більш низького рівнів.

Складовими елементами бюджетного регламенту є:

- прийняті в організації бюджетний період (термін, на який складається бюджет) і мінімальний бюджетний період (тобто розбивка окремих бюджетів на підперіоди всередині бюджетного періоду);
- терміни (графік) і порядок розробки, узгодження, представлення, консолідації і затвердження бюджетів різних рівнів;
- бюджетний цикл або крок фінансового планування. Бюджетний цикл – це період часу від початку 1-ї стадії, тобто складання зведеного бюджету до завершення останньої – „план–факт аналіз” виконання зведеного бюджету. Це період, після закінчення якого (а це може бути один чи кілька мінімальних бюджетних періодів) складаються звіти про виконання раніше розроблених і затверджених бюджетів, проводиться „план–факт аналіз” і здійснюється перегляд (коректування) бюджетів на частину бюджетного періоду, що залишилася (рис. 3).

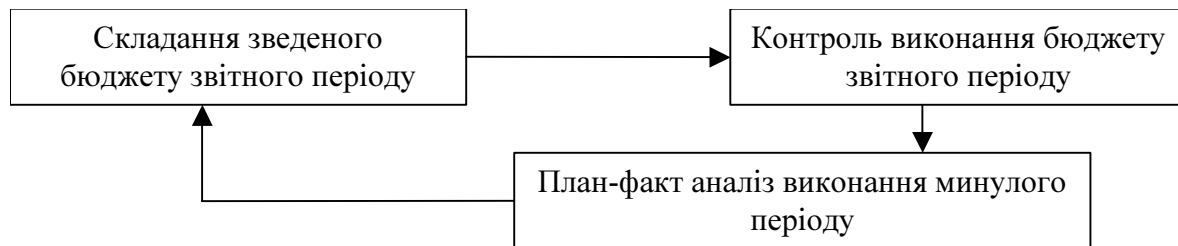


Рисунок 3 – Бюджетний цикл

В залежності від специфіки господарської діяльності підприємства, його розмірів, технічного оснащення бюджетний цикл може сягати від одного місяця до одного кварталу [5, с.119].

При цьому організація бюджетного процесу повинна бути побудована таким чином, щоб завершення аналізу виконання бюджету звітного періоду співпадало у часі з розробкою бюджету наступного періоду, тобто забезпечувалась безперервність бюджетного процесу. Досягнути цього можна за допомогою правильного проведення постановки схеми так званого „ковзного” бюджетування таким чином, що планова перспектива „ковзає” у часі, незмінно покриваючи певний його відрізок.

У підсумку ми отримуємо комплексну модель планування і контролю діяльності підприємства. Створені моделі мають обов'язково документуватися у вигляді текстових звітів для подальшого використання при впровадженні розроблених процесів. При цьому мають змінюватися повноваження і відповідальність співробітників, розробляються (змінюються) посадові інструкції, затверджуються типові форми планових і звітних документів, впроваджується система документообігу. Представлена схема запровадження не може розглядатися як догма. Як було зазначено раніше, система бюджетування відрізняється на підприємствах в залежності від специфіки його господарської діяльності. Але одне можна стверджувати впевнено – якщо підприємство застосовує систему бюджетування, то це допоможе йому уникнути багатьох помилок при прийнятті рішень щодо управління фінансовими ресурсами.

Список літератури

1. Бочаров В.В., Леонтьев В.Е. Корпоративные финансы – СПб.: Питер, 2002. – 544с.
2. Виговська В.В. Вдосконалення системи управління фінансовими ресурсами малих підприємств //Актуальні проблеми економіки. – 2004. №8. – С.35–40.
3. Голов С.Ф. Управленческий бухгалтерский учет – К.: „Скарби”, 1998. – 384с.
4. Керимов В.Э. Управленческий учёт. – М: Маркетинг, 2001.– 268 с.
5. Ковтун С. Бюджетування на сучасному підприємстві, або Як ефективно управляти фінансами. – Х.: Фактор, 2005. – 340 с.

6. Фільштейн Л.М., Петров Ю.Д., Малаховський Ю.В. Основи фінансового менеджменту: Навчальний посібник. – Кіровоград, 2005.– 266 с.
7. Хруцкий В.Е., Сизова Т.В., Гамаюнов В.В. Внутрифирменное бюджетирование: Настольная книга по постановке финансового планирования. – М.: Финансы и статистика, 2002.– с. 259.
8. Щиборщ К.В. Бюджетирование деятельности промышленных предприятий России.– 2-е изд., перераб. и доп.– М.: Издательство „Дело и Сервис”, 2004.– 592 с.

В статті розглянуто основні аспекти організації бюджетного планування на підприємстві. Висвітлено економічні відносини між структурними підрозділами підприємства в процесі бюджетування. Запропоновано схему побудови системи бюджетування, що враховує особливості функціонування економічного суб'єкта в сучасних умовах господарювання.

In the article the basic aspects of organization of the budgetary planning on an enterprise are considered. The economic relations between structural subdivisions of enterprise in the process of budget planning are reflected. The chart of construction of the system of budget planning is offered, that takes into account the features of functioning of subject of management in the modern terms of menage.

Деякі питання підвищення ефективності функціонування первинної ланки економіки України

В роботі розглядаються найбільш проблемні питання підвищення ефективності функціонування первинної ланки державного устрою, а також основ їхнього економічного розвитку
первинна ланка економіки, первинний бюджет

Проведені нами дослідження показали, що діючий нині механізм вирішення проблеми стимулювання розвитку первинної ланки економіки села є неефективним.

Вже відомі наслідки цього явища: вплив сільського населення, розлад нещодавно створених сільськогосподарських формувань, велика кількість земельних угідь, які практично виключені з балансу використання.

Катастрофічно падає родючість землі, скорочується поголів'я худоби, зростають ціни на матеріально-технічні ресурси порівняно з цінами на сільськогосподарську продукцію. На початок 2006 року сільське господарство стало збитковим: Як наслідок, – не зростає рівень заробітної плати, вона перестала бути мотиваційним чинником економіки.

В умовах переходу до ринкових відносин надзвичайно гостро постає проблема фінансового забезпечення розвитку регіонів. Її подальше загострення може спричинити небезпечні тенденції, ба навіть суперечки між державними органами законодавчої та виконавчої влади і регіонами стосовно розподілу фінансових ресурсів. Тому проблема фінансів первинної ланки економіки України стає нині надзвичайно актуальною.

Певні умови для розв'язання фінансових проблем регіону передбачають уточнення положень закону „Про місцеве самоврядування в Україні”. Цей закон, розроблений відповідно до Конституції держави, все ж недостатньо визначає як матеріальну, так і фінансову основу місцевого самоврядування. Самостійність бюджетів гарантується власними та закріпленими за ними на стабільній основі перерозподілу загальнодержавними доходами, а також правом самостійно визначати напрямки використання коштів місцевих бюджетів відповідно до закону. Мінімальні розміри місцевих бюджетів повинні визначатися на основі нормативів забезпеченості на одного жителя з урахуванням економічного, соціального, природного та екологічного стану відповідних територій, виходячи з рівня мінімальних соціальних потреб, встановленого законом.

Відповідно до діючого закону органи місцевого самоврядування можуть встановлювати місцеві податки і збори. Але їх право у цій сфері слід розширити. Кошти, які надходять від стягнення податків, зараховуються до відповідних місцевих бюджетів. За рішенням зборів громадян за місцем їх проживання можуть запроваджуватися місцеві збори на засадах самооподаткування, залучення на добровільній основі коштів для фінансування разових цільових заходів соціально – побутового характеру.

Таким чином, у законі запропоновано певні шляхи роз'язання фінансових проблем регіонів та міст України. Важлива роль відводиться розвитку місцевого оподаткування.

Водночас, незважаючи на певні позитивні зрушення, слід зазначити, що в цілому ситуація в національній економіці, у тому числі й стосовно виконанням бюджету, й надалі залишається складною. Не всі можливості для наповнення дохідної частини місцевих бюджетів використовується ефективно.

Головною причиною такого становища є недосконалість бюджетної політики, взаємовідносин між державним бюджетом і бюджетами територій.

В центрі нашого дослідження – село, сільські Ради, орган управління громадою, і перш за все його фінансове забезпечення (таблиця 1).

Таблиця 1 – Склад населення, осіб

Показники	Сільська рада			
	Багвянська		Дзензелівська	
	Період, рік			
	2004	2005	2004	2005
Чисельність населення, в т.ч.:	692	661	1813	1745
працевдатне, з нього	185	151	635	666
зайнятих на роботах	126	115	239	263
не працевдатне, з нього:	355	330	1024	998
пенсіонери	230	203	700	695
діти	125	127	324	303
інші (не працюючі)	152	172	101	
безробітні на обліку		8	53	81

З таблиці видно, що населення складає в Багвянській сільраді – 661 особи, в тому числі не має роботи – 180 осіб (8 – стоять на обліку в фонді зайнятості, а 172 – не мають постійної роботи) тобто 27,3 відсотка. В Дзензелівській сільраді – 998 осіб, в тому числі стоять на обліку в фонді зайнятості – 81 особа, що складає 57,2 відсотка від загальної чисельності проживаючого населення. Ми бачимо, що в Багвянській сільській раді пенсіонери складають 32,6 відсотка, а Дзензелівській – 25,1 відсотка.

Маємо перший результат: жителями цих сіл є переважно старі люди, яким необхідна матеріальна та моральна підтримка сільських рад та соціальних служб.

Також ми маємо другий аналітичний результат: для розвитку економіки сільські ради мають неоднакові показники, тобто трудові можливості.

По третє, – зайнятість працевдатного населення по Багвянській сільраді складає 115 осіб, тобто 76,2 відсотка, а в Дзензелівській сільраді зайняте трудовою діяльністю населення складає 263 людини, тобто 39,9 відсотка від працевдатного населення. На території Багвянської сільської ради 172 особи не мають постійної роботи, вони працюють вдома, мають підсобне господарство. Так як на території села немає робочих місць, люди не мають можливості заробити на власне повноцінне життя, життя своїх дітей та набуття трудового стажу. Виникає питання про розвиток малого та середнього бізнесу.

Починаючи з 2000 р. у видатковій частині місцевих бюджетів передбачено два фонди – загальний фонд та спеціальний фонд.

Районні, обласні бюджети виконують місцеві державні адміністрації, згідно з цілями і обсягами, що затверджуються відповідними радами.

Сільські, селищні, міські, районні ради у містах та їх виконавчі органи самостійно розпоряджаються коштами відповідних місцевих бюджетів, визначають напрями їх використання.

Видатки, які здійснюються органами місцевого самоврядування на потреби територіальних громад, їх розмір і цільове спрямування визначаються місцевими бюджетами цих громад; видатки, пов'язані зі здійсненням районними, обласними радами заходів щодо забезпечення спільних інтересів територіальних громад, – відповідними районними та обласними бюджетами.

Видатки місцевих бюджетів включають бюджетні призначення, установлені рішеннями про місцевий бюджет, на конкретні цілі, що пов'язані з реалізацією відповідних програм.

Видатки, що здійснюються з бюджетів сіл, селищ, міст районного підпорядкування та їх об'єднань та враховуються при визначенні обсягу між бюджетних трансфертів. Це видатки на :

- утримання органів місцевого самоврядування;
- освіту;
- первинну медико–санітарну, амбулаторно – поліклінічну та стаціонарну допомогу;
- утримання сільських, селищних та міських палаців культури, клубів та бібліотек.

Бюджет розвитку місцевих бюджетів є складовою спеціального фонду місцевих бюджетів.

Для непередбачуваних видатків може бути сформований резервний фонд, який не може перевищувати 1 відсотка обсягу видатків загального фонду відповідного місцевого бюджету. У разі його створення і використання Рада міністрів АРК та виконавчі комітети місцевого самоврядування щомісячно звітують перед відповідними радами про витрачання коштів відповідного бюджету.

У формуванні бюджетів головною частиною доходів є державні податки, що зараховуються до бюджету відповідного рівня на підставі пайового розподілу або закріплюються за державними і місцевими бюджетами.

Розрахунок обсягу доходів („кошик доходів”), закріплених за місцевими бюджетами, проводиться у межах прогнозованого обсягу доходів зведеного бюджету України, визначеного на підставі основних прогнозованих макропоказників економічного і соціального розвитку України на плановий бюджетний період, а також із застосуванням індексу відносної податкоспроможності адміністративно – територіальної одиниці.

Особливу увагу привертають недосконалі бюджети. Розглянемо ці питання на матеріалах згаданих сільських рад (таблиця 2).

Формуються бюджети сільрад за рахунок: плати за землю – 60 відсотків, прибуткового податку – 25 відсотків, фіксованого сільськогосподарського податку – 100 відсотків та комунального податку. Різниця між відсотками перераховується до районного, обласного бюджетів.

В Багвянській сільраді нестача своїх коштів, тому районний бюджет вимушений дотувати сільраду. На території цієї сільради працює п'ять сільськогосподарських підприємств. Землі запасу та резервного фонду становлять 1978 га. За рахунок плати за землю та фіксованого сільськогосподарського податку формується бюджет сільської ради.

Таблиця 2 – Бюджети сільських рад, грн.

№ п/п	Показники	Сільська рада			
		Багвянська		Дзензелівська	
		Період, рік			
		2004	2005	2004	2005
1	Формування доходів	75576	139473	225000	286809
	інші доходи	1249	612	57650	87200
	прибутковий податок	2196	9612	27000	37000
	фіксований податок	14317	37690	62300	71109
	плата за землю	1968	2300	28000	35000
	єдиний податок	2341	2435	5350	6500
	оренда	21003	20135	44700	50000
	дотації	33502	66689		
2	Видатки	73062	134120	225000	286809
	заробітна плата	42806	74236	81200	135300
	нарахування на заробітну плату	15832	27466	30044	50061
	канцелярські товари	1525	4493	8500	10000
	відрядження	1651	1800	5000	7000
	комунальні послуги	4066	7100	12500	18000
	капітальний ремонт	1740	4000	60000	40000
	поточний ремонт	395		9000	10000
	інші видатки	1172	9975	13756	8448
	субвенції	3875	5050	5000	8000
3	Видатки на одного жителя	105	203	124	164

Що стосується Дзензелівській сільради, формування бюджету здійснюється власними доходами. На її території знаходяться промислові підприємства, цегельний та консервний заводи, три продовольчі та два промислові магазини, працює два кафе – бари, вісім сільськогосподарських підприємств. Землі запас резервного фонду та колективної власності складають 2354,5 га.

У бюджетній системі України найпоширенішим інструментом фінансової підтримки місцевих бюджетів є трансфери (дотації, субвенції), які відіграють важливу роль у переміщенні фінансових ресурсів від одного рівня влади до іншого і є невід’ємною складовою міжбюджетних відносин. Обсяг трансфертів визначається різницею між видатками бюджетів та їхніми власними й закріпленими доходами.

Темпи зростання дотаційних бюджетів зростають (на прикладі Багвянської сільської ради, дотації зросли від 33502 грн. за 2005 рік до 66688 грн. за 2006 рік).

Фінансова підтримка місцевих бюджетів забезпечує не лише функції збалансованості та вирівнювання, а й пріоритетність соціального спрямування бюджетної системи. Особливо безперспективними видаються підходи, коли дотаційними стають багато сільських рад. Так, на прикладі Багвянської сільської ради, можна спостерігати, що основна частина дохідної частини бюджету перерахована до районного та обласного бюджетів. Згідно Кодексу, прибутковий податок із громадян, який надходить реальними коштами, повинен повністю зараховуватися до бюджетів сіл та селищ. На наш погляд, нормативи відрахувань від загальнодержавних податків повинні розглядатися індивідуально по кожній сільській раді.

Таким чином, нам видається раціональним:

Для села Дзензелівка встановити фіксовану плату в вищестоячі бюджети на один рік, всі надпланові прибутки залишати в бюджеті сільської ради, на розвиток села. В селі Багва доцільно взагалі не перераховувати в вищестоящі бюджети кошти, так як сільська рада дотується з районного бюджету. Кошти, які залишаються, також слід використати на розвиток села.

Саме місцеві органи влади повинні розробляти відповідні заходи щодо поліпшення економічного стану своїх сіл, селищ, районів, міст, областей та вишукування додатково залучених коштів у свої бюджети на підтримку діючих установ охорони здоров'я, освіти, культури та фінансувати допомогу пенсіонерам. А якщо держава мобілізувала кошти для фінансування пріоритетних напрямів економічного розвитку, вона недостатньо забезпечує позики, субвенції, субсидії місцевим бюджетам, і останні скорочують видатки за рахунок мережі установ культури, освіти, охорони здоров'я, що є дуже небезпечним.

Тому необхідно надати самостійність місцевим бюджетам, так як з державного бюджету їм виділяється мінімум допомоги.

В Україні необхідно створити багатоканальну систему формування бюджету на основі якої кожен рівень бюджетної системи повинен мати власні закріплені доходи. Обсяг цих доходів має бути достатнім для забезпечення функцій і обов'язків, які покладаються на той чи інший рівень влади.

Щоб відпрацювати нову бюджетну систему, доцільно закласти такі норми, які б на всіх рівнях дали можливість перейти від бюджету виживання до бюджету розвитку.

Список літератури

1. Ю.Пасічник. Бюджетна система України та зарубіжних країн. Навчальний посібник. Київ „Знання – Прес”, 2003.
2. А.Спіфанов, І.Сало, І.Д'яконова. Бюджет і фінансова політика України. Начальний посібник, Київ, „Наукова думка”, 1997.
3. Л. Фільштейн. Фінанси України. Навчальний посібник. – Кіровоград, Центрально - Українське видавництво, 1994.

В работе рассматриваются наиболее проблемные вопросы повышения эффективности функционирования первичного звена государственного устройства, а также основ их экономического развития.

In work the most problem questions of rise of efficiency of functioning of primary link of the political system are considered, and also bases of their economic development.

Теоретичне обґрунтування ролі людського фактора у сільському господарстві

Стаття присвячена проблемам функціонування людського капіталу села. Узагальнено наукові підходи до застосування категорій на позначення людського фактора суспільного виробництва. Автором запропоновані власні теоретичні висновки щодо особливостей формування і використання людського капіталу в умовах багатокладності сільського господарства.

трудо́ві ресу́рси, трудо́вий потенці́ал, людський ка́пітал, ба́гатоукла́дність, внутрі́шні інвести́ції, потенці́ал сім'ї

На сучасному етапі в усіх розвинених країнах відбувається зміна економічної парадигми, що виражається в нарощуванні гуманістичних тенденцій в теорії і практиці господарювання. Проявом таких тендецій є зміна підходів до визначення місця і ролі людського фактора у забезпеченні ефективної діяльності підприємницьких структур будь-якої форми власності і незалежно від галузевої належності.

В останні роки найбільш вживаною і популярною серед дослідників людського фактора є категорія “людський капітал”, що доповнила і в деяких випадках замінила собою такі поняття як “робоча сила”, “трудо́ві ресу́рси”, “трудо́вий потенці́ал”.

Основоположниками популярної концепції людського капіталу є відомі американські вчені-економісти Г. Беккер, Я. Мінсер, Т. Шульц, Л. Туроу, П. Ромер, О.Лукас, Г. Беккер, Т. Шульц та ін. У вітчизняній економічній науці перші публікації, присвячені цій проблемі, почали з'являтися лише з кінця 90-х років ХХ століття. У наукових працях російських та українських вчених останніх років достатньо висвітлено еволюцію категоріального апарату для характеристики людського фактора виробництва. Серед авторів, які досліджували це питання, можна навести О. Грішнову, А. Кудлай, Д. Богиню, О. Бородіну, М. Долішнього та інших. [1 – 4].

Але, не зважаючи на значну кількість різнобічних досліджень даної проблеми, небагаточисельними є спроби вітчизняних науковців обґрунтувати практичне значення використання в економічній діяльності категорії людський капітал. Недостатньо вивченим у вітчизняній економічній науці лишається питання ролі людського капіталу у сільському господарстві. Відсутня структурованість категоріального апарату для позначення взаємозв'язку людського капіталу села з ефективністю сільської праці.

Зважаючи на це, мета даної статті полягає, по-перше, в узагальненні та структуруванні множини категорій, що застосовується при характеризуванні людського фактора; по-друге, в дослідженні ролі людського капіталу в сільському господарстві; по-третє, в розробці підґрунтя для подальших досліджень даної проблеми.

Однією із спроб охарактеризувати особливості та сучасний стан людського капіталу села є дослідження Бородіної О.М., яка визначає дану категорію як “сукупність потечі́йних спроможностей селян забезпечувати отримання доходу (індивідуального та суспільного) своєю участю у виробництві” [1]. На думку цього автора, людський капітал села включає природні здібності, талант, духовну стійкість, освіту, професійні знання, кваліфікацію, трудові навички та життєвий досвід.

Характеризуючи ролі людини у сільськогосподарському виробництві, погоджуємося із думкою Бородіної О.М., що не слід обмежуватися лише виробничою

складовою, оскільки сільське населення, будучи максимально наближеним до сфери прикладання праці, забезпечує також існування села взагалі (соціально-культурна, демографічна, природоохоронна, рекреаційна складові).

Але оцінку сучасного стану людського капіталу села більшість авторів здійснюють через характеристику вікової структури, освітнього рівня, професійно-кваліфікаційного складу. На нашу думку, при цьому доцільно було б застосовувати категорію “трудові ресурси”.

Зважаючи на існуючі в науці тенденції, узагальнивши різноманітні підходи, автор сформулював власне бачення місця людського фактора у сільськогосподарському виробництві через структурування категоріального апарату, що застосовується при його характеризованні.

Так, категорію “людський капітал”, адаптувавши до умов сільського господарства, можна сформулювати як сукупність продуктивних якостей, здібностей, сил, функцій людини, що використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню ефективності праці, доходів (індивідуальних і суспільних). При цьому складовими людського капіталу слід вважати освітній потенціал, трудовий потенціал і, власне, внутрішній потенціал кожної людини.

Освітній потенціал на макроекономічному рівні – це освітньо-кваліфікаційний рівень населення, система знань, що склалися у певному суспільстві, використовуються або потенційно можуть бути використані у суспільному виробництві. На рівні конкретного виробничого суб’єкта до рівня освіти, знань додаємо досвід роботи, навички, адаптованість персоналу, що відіграють визначальну роль у забезпеченні ефективної праці. При цьому будемо розмежовувати два типи освітньої підготовки: загальну (теоретичну), що здійснюється на базі навчальних закладів, і спеціальну (практичну, виробничу), яка проводиться невіддільно від виробничого середовища і виражається у поступовому розвитку вмінь, навичок в процесі здобування досвіду роботи. У сільському виробництві друга складова за своєю природою є первинною, оскільки в процесі своєї життєдіяльності сільський житель вже адаптується до середовища прикладання своєї праці, набуває практичного досвіду, вмінь, навичок. Доповнивши їх теоретичною базою в системі професійної освіти, він досягає найбільш ефективного рівня в трудовій діяльності.

Погоджуючись з думкою деяких науковців щодо невід’ємності від поняття людського капіталу прямого і непрямого інвестування в нього, зауважимо, що в умовах сільського господарства інвестиційна складова набуває певних особливостей у організаційних формах господарювання.

Так в умовах існування типового колективного сільськогосподарського підприємства середнього або крупного масштабів, укомплектовуючи його штат, керівник може вкладати фінансові і інвестиції у підвищення їх освітньо-кваліфікаційного рівня. В умовах самозайнятості сільської людини, вимірювати рівень інвестицій, вкладених в її розвиток, можна з урахуванням витрат батьків на її виховання, навчання тощо (тобто, самоінвестування). Але в будь-якому випадку фактор інвестування сприяє переходу наявного людського (трудового) потенціалу у більш якісну форму – людський капітал (рис. 1).

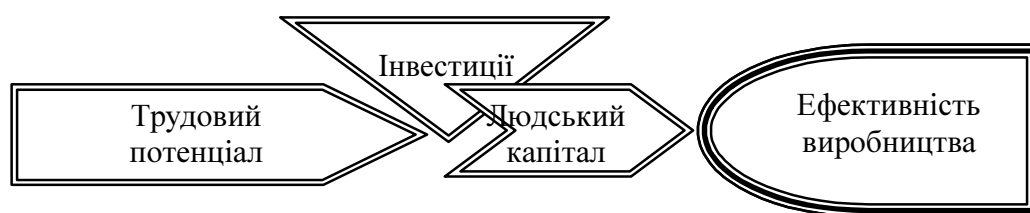


Рисунок 1 – Трансформація трудового потенціалу у виробничому середовищі

Для характеристики чисельного складу сільських трудівників доцільно застосовувати категорію “трудові ресурси”, яку будемо визначати як чисельність працездатного населення працездатного віку, молодшого і старшого за працездатний вік, яке зайняте або потенційно може бути зайнятим у сільськогосподарському виробництві.

Розвиток різноукладності сільського господарства висуває нові вимоги до якостей людини як носія і власника робочої сили, використовуваної для виробництва товарів або послуг. Поряд із такими факторами підвищення якості людського капіталу села, як освіта, професійна підготовка, стан здоров’я, особливої ролі в цій галузі економіки набувають демографічна основа, потенціал сім’ї, звичаї і традиції, історична спадщина, формування свідомості відносно вимог часу, що є менш актуальними для міських умов виробництва.

Перш ніж розглянути сутність кожної із названих складових, слід зауважити, що місце і вплив кожної з них є неоднаковими для різних форм господарювання. Через це факторну систему вивчення людського капіталу доцільно будувати для кожної з них окремо, дотримуючись загальних спільних принципів.

Основою для формування людського капіталу будь-якого виду господарювання на селі є демографічний потенціал, який деякі науковці, зокрема О.М. Бородіна, схильні характеризувати через категорію фонду життєдіяльності людського капіталу (функція від чисельності населення і середньої тривалості життя). На нашу думку, до демографічного потенціалу слід включити наступні елементи:

- чисельність трудових ресурсів, яка залежить від показників природнього і механічного руху населення;
- стан здоров’я сільського населення та розвиненість системи його охорони;
- потенціал сільських сімей;
- старіння населення;
- якість трудових ресурсів (освітньо-кваліфікаційний рівень)

Одним із визначальних факторів формування людського капіталу сільськогосподарського підприємства є стан здоров’я зайнятих і тих, хто потенційно міг би працювати на ньому (жителів даного населеного піункту).

Здоров’я дорослої людини, за визначенням І. Дишлового, – це певний потенціал якості людської особистості, що характеризується властивістю його фізичних, психічних, духовних сил виробляти у процесі праці протягом робочого дня і всього річного робочого періоду матеріальні та духовні цінності чи надавати необхідні для виробництва або побуту всілякі трудові послуги.

Здоров’я людини формується протягом її життя. Воно визначається генетично, матеріальними та побутовими умовами її життя.

Чисельність сільського населення формує потенційну пропозицію робочої сили на селі, яка може бути задіяна як у формі найманої праці, так і шляхом самозайнятості.

Потенціалом сімей вважатимемо їх розміри (кількість членів сім’ї), статеві-вікову структуру, соціальний статус.

Зростання показників старіння населення зменшує людський капітал села і чисельність трудових ресурсів.

Впливовим фактором формування, розвитку, використання людського капіталу є соціальний, до якого віднесемо:

- розвиненість соціальної інфраструктури села;
- структура доходів;
- соціальний захист сільського зайнятого і незайнятого населення.

Слід зауважити, що соціальна складова в більшій мірі виступає як мотиваційний чинник зацікавленості в прикладанні праці саме в галузі сільського господарства.

Оскільки, як свідчать останні дослідження, найбільш значними причинами еміграції із сільської місцевості стають низький рівень життя, незахищеність працівників і результатів праці, відсутність необхідних закладів соціального спрямування (шкіл, лікарень, дитсадків, якісних торговельних установ тощо) [5].

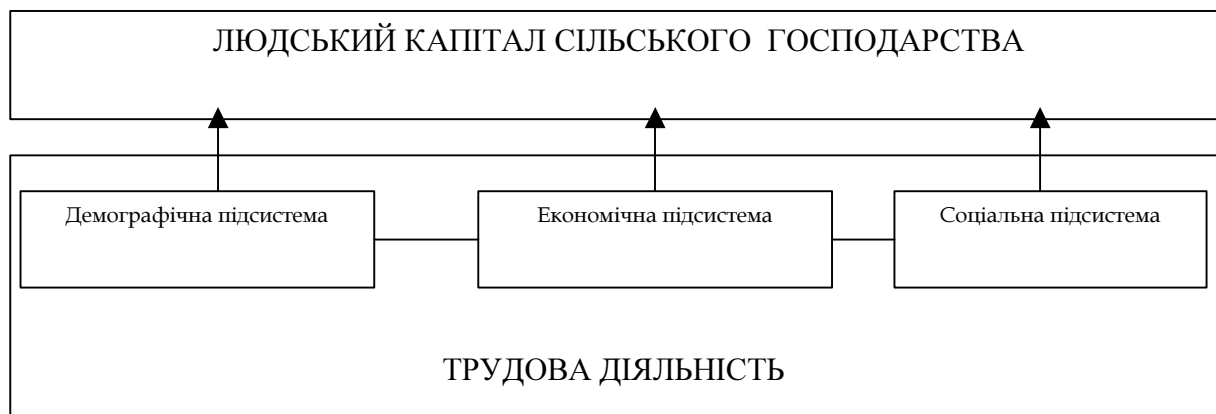
Економічна впливаюча складова включає:

- рівень оплати найманої праці;
- стимулювання розвитку сільського підприємництва;
- систему гарантій, пільг і компенсацій самозайнятому населенню села;
- передумови для кооперації і поділу праці;
- наявність мережі страхових послуг і гарантій збуту продукції..

Сукупність економічних факторів визначає основні напрямки прикладання сільської праці з урахуванням можливого ступеня вигоди від кожного з них.

Таким чином, демографічна, економічна і соціальна підсистема (рис. 2), об'єднані трудовою діяльністю як засобом реалізації на практиці людського капіталу, створюють передумови для ефективної діяльності сільськогосподарського підприємства. В цьому випадку сам людський капітал виступає фактором ефективності виробництва.

Однією із форм прикладання праці в сільському господарстві є особисті підсобні господарства як особливий різновид домашніх господарств, форма сільськогосподарського виробництва, в якій робітник і підприємець поєднані в одній особі. Господарювання ведеться переважно членами родини. Поряд із економічними, особисте селянське господарство виконує важливі соціальні функції. Так, Довбиш Г. серед останніх виділяє: трудове виховання і професійна орієнтація сільської молоді, формування в молодого покоління господарського відношення до землі і природи [3]. Особисте селянське господарство сприяє не тільки відтворенню робочої сили, але й духовному розвитку сільських жителів.



.Рисунок 2 – Структура людського капіталу сільського господарства

Для ефективної діяльності таких господарств з метою задоволення власних і суспільних потреб у сільськогосподарській продукції найважливіше значення має людський капітал сім'ї, що має своєрідну природу формування внаслідок особливих видів і форм інвестування.

Особливістю особистого селянського господарства є те, що в ньому може повноцінно використовуватися залишковий трудовий потенціал пенсіонерів і трудові навички дітей, що перебувають на стадії формування.

Природним і менш дороговартісним шляхом відбувається в сільській родині навчання молодших поколінь навичкам господарювання (фактично безкоштовна

передача знань, досвіду, вмінь). Додаючи до цього інвестиції в професійну освіту сільської молоді, отримуємо сільського працівника нового типу мислення.

Сільська сім'я, окрім створення власного людського капіталу, формує трудовий потенціал для використання в інших формах господарювання, де він набуває статусу людського капіталу (рис.3).

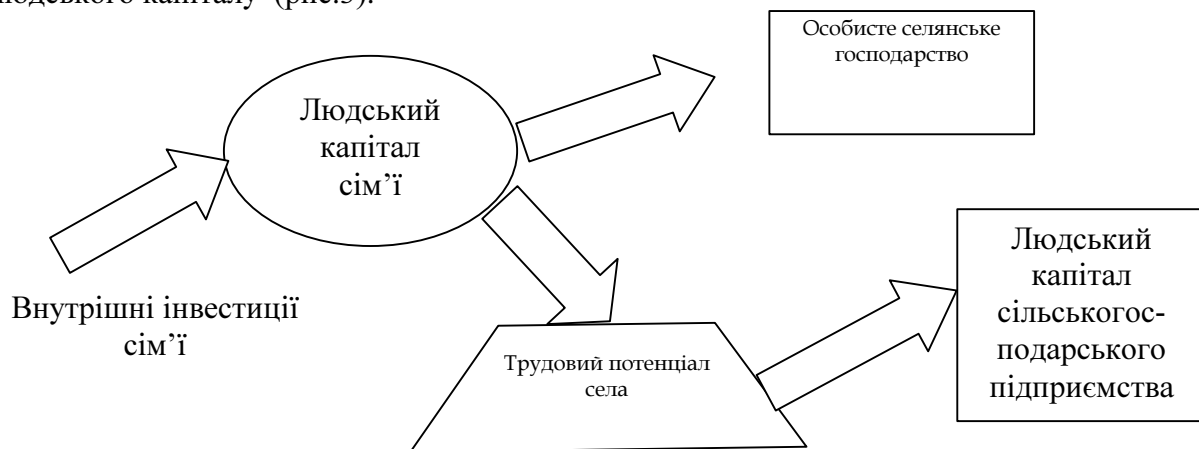


Рисунок 3 – Роль сільської сім'ї у формуванні людського капіталу

Така інтерпретація ролі людського фактора у сільськогосподарському виробництві дозволить виключити будь-які неузгодженості і суперечності у формулюваннях; розвивати думку щодо його спрямування на досягнення найвищого корисного результату – максимального доходу (суспільного та індивідуального), досліджувати можливості виявлення і використання резервів сільського людського капіталу. Подальші дослідження поставленої проблеми будуть спрямовані на вивчення стану людського капіталу сільського господарства в регіонах аграрної спеціалізації, аналіз існуючих тенденцій відтворення, розвиток та вдосконалення методології оцінки його ефективності.

Список літератури

1. Бородіна О.М. Людський капітал села – особливості та сучасний стан // Вісник аграрної науки. – 2004. - №8. – С. 71-73.
2. Грішнова О., Тертична Л. Економічна природа і значення категорії людський капітал // Актуальні проблеми економіки. – 2004, - №5. – С. 33-37.
3. Довбиш Г.В. Діяльність особистих селянських господарств в ринковій економіці // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2004. - №1. – С. 24-28
4. Онищенко О.М. Господарства населення: продуктивність, ефективність, перспективи. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 100 с.
5. Якуба К. Людський фактор у реформуванні аграрної економіки // Економік України, 2004, № 5, С 69-75.

Стаття посвящена проблемам функционирования человеческого капитала села. Обобщены научные подходы к использованию категорий для характеристики человеческого фактора общественного производства. Автором предложены собственные теоретические выводы об особенностях формирования и использования человеческого капитала в условиях многоукладности сельского хозяйства.

The article is devoted to the problems of functioning of human capital of village. The scientific approaches to use of categories for the description of human factor of public manufacture are generalized. By an own theoretical conclusions are offered about features of forming and use of the human capital in conditions of agriculture.

Організаційно-економічні фактори підвищення ефективності розвитку цукрової промисловості Черкаської області

В статті розкрито та удосконалено теоретико-методологічну сутність та зміст організаційно-економічних факторів підвищення ефективності розвитку в цукровій промисловості Черкаської області. **ефективність, організаційно-економічні фактори, суспільне виробництво, жива та уречевлена праця, виробничий процес, планування, економічне стимулювання**

Забезпечення населення продуктами харчування є запорукою стабільності держави, основою її продовольчої безпеки. Важливу роль у вирішенні продовольчої проблеми відіграє формування і розвиток продовольчих ринків, серед яких особливе місце займає ринок цукру. Це пояснюється тим, що цукровий підкомплекс економіки України одним з перших переведений на ринкові відносини. Цукровий підкомплекс функціонує на стику галузей – харчової промисловості та сільського господарства і його нормальне функціонування залежить від узгодженої діяльності суб'єктів господарської діяльності, що входять до нього – бурякосіючих сільськогосподарських підприємств і цукрових заводів, надійності господарських зв'язків, економічних взаємовідносин між виробниками цукрової сировини і її переробниками.

Несприятливе економічне становище АПК, різке скорочення, а місцями і припинення інвестицій, недосконалість податкової і кредитної системи, прорахунки у ціноутворенні, недостатня державна підтримка і захист внутрішнього ринку від конкуренції з боку імпортерів цукру-сирцю, погіршення фінансового стану більшості підприємств буряковоцукрового підкомплексу привели галузь до кризового стану.

Нарощення в Україні обсягів виробництва цукру в районах спеціалізації потребує різкого підвищення економічної ефективності галузі за умови максимального використання існуючих резервів. Розвиток цукрової промисловості Черкащини в ринковій економіці набув нових рис, принципово відмінних особливостей від тих, які не були характерні для неї у попередні періоди. Постають нові проблеми, пов'язані з погіршенням якості сировини, її нестачею, необхідністю суттєвого поліпшення використання виробничих ресурсів, удосконалення існуючих та створенням нових важелів управління розвитку галузі. Науково обгрунтоване розв'язання означених питань є однією з найважливіших умов підвищення ефективності функціонування цієї провідної в минулому галузі промисловості. Актуальність дослідження проблеми економічної ефективності виробництва обумовлена глибокими зрушеннями в практиці господарювання підприємств, які відбуваються з розвитком і становленням ринкового механізму. Ефективність - це об'єктивна економічна категорія, сутність якої визначається способом виробництва, системою виробничих відносин, метою розвитку суспільства. Ефективність є категорією відтворення, оскільки вона відображає сукупну результативність суспільного виробництва, тобто є кінцевим результатом виробничого процесу після проходження усіх фаз відтворення.

Сучасний аналіз, планування і прогнозування розвитку сфери виробничої господарської діяльності не можливі без застосування показників ефективності.

Універсальність останніх для здійснення аналізу всіх сфер господарювання уможлиблює створення різноманітних за своїми методологічними підходами систем показників економічної ефективності, а також критеріїв її визначення.

Пошуку реальних шляхів виходу з кризи, дослідженню проблеми становлення і ефективного функціонування цукробурякового підкомплексу присвячені праці багатьох вчених: Борщевського П.П., Бондаря В.С., Єранкіна О.О., Зайця О.С., Імаса Є.В., Фурси А.В., Яремчука І.Г., Яценка В.М. та інших. Впровадження новітніх технологій та техніки потребує і нових методів організації і управління виробництвом разом з новим управлінським мисленням на всіх рівнях, щоб технічна модернізація обернулась не збитками, а підвищенням якості, ефективності, гнучкості виробництва.

Сьогодні в Україні постало питання про доцільність виробництва цукру з цукрового буряку, адже цукор, який виробляють з тростини, удвічі дешевше. Необхідність продовжувати розвивати вітчизняне товаровиробництво цукру зумовлена перш за все високим рівнем трудової зайнятості в галузі, оскільки велика кількість робочих місць створюється в усіх ланках технологічного процесу. Це і вирощування цукрових буряків і насіння, і безпосередньо виробництво цукру та супутніх товарів. Крім того, галузь не залежить від іноземних постачальників. Цукор як продукт виступає структуроформуючим елементом ціни продукції в різних галузях економіки, оскільки входить важливим компонентом до складу їхніх виробів, має тривалий термін зберігання, легко транспортується, завжди має попит. В Україні надзвичайно сприятливі природно - кліматичні умови для вирощування цукрового буряку, і виробництва цукру, чим і зумовлюється історична традиційність українського цукроваріння. Україна – єдина серед країн СНД, яка спроможна власним виробництвом задовольняти потреби свого населення у цукрі і експортувати його в інші країни, давати валютні надходження до бюджету. Таким чином, цукор не тільки продукт харчування для України, а і стратегічний товар. Сучасні ринкові перетворення докорінно змінили умови функціонування буряковоцукрового виробництва, а регіональні особливості вимагають поглибленого вивчення процесів і пошуку шляхів, що забезпечать динамічний розвиток та ефективне функціонування регіонального буряковоцукрового підкомплексу АПК.

На наш погляд, економічна ефективність суспільного виробництва відбиває виробничі відносини, які формуються в процесі суспільного виробництва між колективом підприємства, його власниками та суспільством для досягнення максимальних кінцевих результатів з мінімальними сукупними витратами живої та уречевленої праці. Фактори підвищення ефективності промисловості являють собою сукупність засобів, за допомогою яких мобілізуються і використовуються резерви збільшення виробництва економічного ефекту в розрахунку на одиницю сукупних витрат живої та уречевленої праці. Важливе методологічне та практичне значення для підвищення ефективності виробництва має виявлення факторів, які впливають на нього і науково-обґрунтована їх класифікація. Основні фактори підвищення ефективності виробництва в ринковій економіці, на жаль, в нашій країні не отримали детальної розробки, хоч і згадуються в багатьох директивних матеріалах та наукових публікаціях.

Класифікація факторів, виходячи з задач аналізу виробництва, дозволяє вирішити важливу проблему - усунути вплив зовнішніх та побічних факторів на основні показники, які обрані для оцінки ефективності економічної діяльності галузі, для того, щоб вони з максимальною достовірністю відображали досягнення його колективу. Основні фактори підвищення економічної ефективності, на нашу думку, можуть бути згруповані таким чином: підвищення науково-технічного рівня цукрового виробництва; удосконалення управління та її структури, організації виробництва і

праці; зміна обсягу і структури виробництва; підвищення якості природних ресурсів; інші фактори.

Організаційно-економічні фактори являють собою ключову складову категорії суспільного виробництва. В умовах сучасного науково-технологічного розвитку мобілізація та використання цих факторів має особливо важливе значення для забезпечення зростання ефективності суспільного виробництва. Це підкреслюється в ряді стратегічно важливих наукових розробках з цієї проблематики.[1].

В умовах ринкової економіки основними економічними факторами підвищення економічної ефективності виробництва є: прогнозування, планування, забезпечення підприємств сировиною, зниження матеріало-, фондо-, капітало- та трудомісткості, стимулювання виробництва (ціна, податки, оплата праці), а також підвищення якості продукції. Дія цих факторів має забезпечити високі кінцеві результати в галузі промисловості. Важливе місце у підвищенні ефективності суспільного виробництва займають організаційні фактори. Сьогодні в цукровій промисловості Черкащини подальшого розвитку та вдосконалення потребує виробнича інфраструктура, яка суттєво впливає на рівень ефективності виробництва. В управлінні – це вдосконалення самих форм і методів управління, планування, економічного стимулювання, всього господарського механізму; в плануванні – збалансованість і реальність планів, наближення їх до сезону цукроваріння.

Організаційні фактори, підвищуючи ефективність виробництва через удосконалення взаємозв'язків між окремими елементами виробничого процесу, виступають продуктом особливого виду людської діяльності – управління. Управління сприяє також реалізації соціальних факторів. Система управління має створити необхідні умови для реалізації сукупності факторів підвищення ефективності виробництва на всіх ієрархічних рівнях, включаючи кваліфіковане кадрове забезпечення, що досягається формуванням такого механізму управління, який забезпечує удосконалення виробничих відносин та приводить їх у відповідність до рівня розвитку продуктивних сил.[2]. Будучи найменш капіталомісткими, ці фактори створюють умови для самофінансування та мобілізації засобів на реструктуризацію бурякоцукрового комплексу.

Слід відмітити, що сучасний стан науково-технічного прогресу в цукровій промисловості області, характеризується низькими показниками, що зумовлено дією факторів, серед яких важливе значення мають недостатні обсяги капітальних вкладень у розвиток науки, техніки й технології виробництва. Економічне та соціальне значення науково-технічного прогресу в цукровій промисловості полягає у тому, що: науково-технічний прогрес є важливим фактором зростання продуктивності суспільної праці, яке він забезпечує приблизно на 70-80%; науково-технічний прогрес створює умови для більш ефективного використання сировинних та матеріальних ресурсів, основних фондів і капітальних вкладень; науково-технічний прогрес забезпечує підвищення якості продукції; сприяє удосконаленню організації виробництва, його концентрації та спеціалізації. [3].

В сучасних умовах становлення ринкової економіки об'єктивне збільшення кількості можливих способів організації виробництва, які забезпечують отримання тотожних виробничих результатів, зумовлюють необхідність розвитку методів і засобів планування та управління господарськими об'єктами, здійснення управлінського впливу на процес виробництва з метою постійного підвищення його ефективності. Планування цих дій опирається на використання інформації про виробництво та прогнозування можливих наслідків реалізації управлінської діяльності. Джерелом такої інформації є оцінка економічної ефективності промислового підприємства.

Зазначимо, що менеджмент, в першу чергу фінансовий менеджмент, маркетинг у практиці господарювання цукрових заводів та управління ними поки що не стали органічною складовою цих систем. Перехід до ринкового, маркетингового підходу стає дедалі актуальнішим. Його головною рисою є визначальна роль витрат, ціни та фінансових результатів підприємств. Створення на підприємствах цукрової промисловості Черкаської області маркетингової служби, яка має вивчати попит та пропозиції ринку, оцінювати перспективи та здійснювати планування, сьогодні в умовах ринку є нагальною потребою. Запровадивши в бурякоцукровому виробництві ринкові умови, держава практично не подбала про фінансово-кредитні механізми забезпечення фінансовими та іншими ресурсами бурякозасаджених господарств і цукрових заводів, тому ці виробничі структури опинилися в полі вільного самовиживання. Ускладнює ситуацію і те, що економічний механізм АПК і економіки в цілому, не працює на користь виробництва.

Отже, сьогодні перед цукровою промисловістю України постало завдання підвищити ефективність виробництва та підняти якість роботи на основі застосування таких організаційно-економічних факторів: удосконалення сировинної бази, покращання якості сировини, новітніх форм і методів організації виробництва та праці, збільшення виходу продукції з одиниці сировини, зниження матеріальних, трудових та грошових витрат на виробництво. Успішне вирішення цього завдання значною мірою залежить від рівня кваліфікації робітників та керівників, працівників цукрових заводів та бурякозасаджених господарств. Кожен повинен відчувати не тільки власну зацікавленість, а й особисту відповідальність, для досягнення цього необхідно застосовувати моральне та матеріальне заохочення, що сприяє підвищенню продуктивності праці і ефективності виробництва.

В цукровій промисловості Черкащини існує необхідність у впровадженні системи заходів по формуванню попиту та стимулюванню збуту продукції, яку можна віднести до організаційних факторів підвищення ефективності розвитку галузі і яка включає заходи по активізації рекламної-інформаційної діяльності та маркетингових досліджень з питань реалізації продукції, закупівлі сировини; розробку та впровадження пільгової системи розміщення реклами вітчизняного виробника; допомогу з боку державних інститутів у справі збуту продукції та шляхом поширення лізингових операцій; заохочення консалтингових фірм до співробітництва з вітчизняними товаровиробниками в питаннях реалізації продукції; заходи по зниженню деструктивного посередництва, яке сьогодні дуже широко використовується, особливо для товарів нееластичного попиту (енергоресурси, сировина, матеріали та ін.).

Список літератури

1. Валінкевич Н.В. Підвищення ефективності розвитку цукрової промисловості Поліського регіону України: питання теорії, методики та практики // Економіка промисловості України: Зб. наук. пр. – К.: РВПС України НАН України. - 2001.
2. Маркіна І.А. Методологічні питання ефективності управління // Фінанси України. – 2000. - №6. – С.24 – 32
3. Валінкевич Н.В. Резерви та шляхи підвищення ефективного розвитку цукрової промисловості на Поліссі // АгроІнКом. – 2001. - № 1-3. – С. 48-52.

Аннотация: в статье раскрыто и усовершенствовано теоретико-методологическая сущность и содержание организационно-экономических факторов повышения дефективности сахарной промышленности.

The summary: In clause is opened the theoretical and methodological essence both contents organizational and economic forces of increase of efficiency of a sugar industry is improved.

Особливості амортизації нематеріальних активів

В статті розглянуті особливості амортизації нематеріальних активів та відображення її результатів на рахунках бухгалтерського обліку. Особливу увагу приділено амортизації гудвілу. Проведено аналіз міжнародних і вітчизняних стандартів бухгалтерського обліку щодо питань амортизації нематеріальних активів. Наведено приклади розрахунку амортизації різними методами. **нематеріальні активи, справедлива вартість, гудвіл, первісна вартість, залишкова вартість, метод амортизації**

Перехід України до ринкових відносин потребує принципово нових підходів до управління нематеріальними активами підприємства. Зміна організаційних форм, виробничих відносин, взаємозв'язків суб'єктів господарювання вплинули на склад і структуру даної економічної категорії. Відсутність наукового підходу до розробки механізму амортизації нематеріальних активів спричинила значне погіршення їх стану. Бухгалтерський облік орієнтований на вимоги податкового законодавства, а тому не враховує економічну суть категорій амортизації і зносу.

Разом з тим, процес інтеграції України у світове співтовариство зумовив впровадження національних стандартів бухгалтерського обліку, які визначають нові підходи до методики й організації бухгалтерського обліку як взагалі, так і у частині нарахування й відображення амортизації нематеріальних активів. Таким чином, нині вкрай важливим є питання вибору моделі подальшого розвитку систем бухгалтерського і податкового обліку в цілому, і в тому числі в частині обліку амортизації.

Проблеми обліку і нарахування амортизації є предметом особливої уваги економічної науки, оскільки амортизація як економічна категорія, одночасно виступає як витрати виробництва та як джерело відтворення і, як наслідок, впливає на широке коло економічних показників – собівартість, ціну, прибуток, податки, кількісні та якісні оцінки виробничого потенціалу тощо. Великий внесок у розробку теоретичних основ і методологічних підходів до вирішення цих питань зробили провідні вітчизняні вчені-економісти: М.Т.Білуха, Ф.Ф.Бутинець, Н.Г. Виговська, С.Ф.Голов, М.Я.Дем'яненко, В.М.Жук, Г.Г.Кірейцев, В.Г.Лінник, В.Б.Моссаковський, М.Ф.Огійчук, Ю.І. Осадчий, П.Т.Саблук, В.В.Сопко, Л.К.Сук та інші вчені; зарубіжні дослідники: В.Ф.Палій, Я.В.Соколов, Е.С.Хендріксен, М.Ф.Ван Бреда. Проте глибокі структурні зміни в економічному механізмі вимагають постійного вдосконалення методології й методики обліку відтворення основних засобів.

Порядок амортизації нематеріальних активів в бухгалтерському обліку в Україні регламентовано П(С)БО 8 «Нематеріальні активи», який прийнято на основі міжнародного стандарту 38 «Нематеріальні активи». Об'єктом амортизації являються нематеріальні активи підприємства. Для цілей бухгалтерського обліку під амортизацією розуміють систематичний розподіл амортизуємої вартості нематеріальних активів протягом терміну їх корисного використання. . Нарухування амортизації починається з місяця, наступного за місяцем, у якому нематеріальний актив став придатним для використання і припиняється, починаючи з місяця, наступного за місяцем вибуття нематеріального активу (продажу, ліквідації). Амортизується у нематеріальних активів їх первісна вартість або переоцінена вартість, яка зменшена на величину ліквідаційної вартості об'єкта. Слід відмітити, що у відповідності з п. 28 П(С)БО 8 при розрахунку

амортизуємої вартості нематеріальних активів їх ліквідаційна вартість прирівнюється до нуля, за виключенням двох випадків:

- коли існує безперечне зобов'язання третіх осіб відносно придбання даного об'єкту в кінці терміну його корисного використання (на наш погляд найпростішим прикладом тут може бути попередня угода про намір заключення ліцензійної угоди на використання об'єктів промислової власності);

- коли ліквідаційна вартість може бути визначена на основі інформації існуючого активного ринку і очікується, що цей ринок буде існувати на момент закінчення терміну корисного використання активів.

Відмітимо, що згідно МСФО 38 «Нематеріальні активи» визначено, що нематеріальні активи з невизначеним терміном корисного використання не повинні амортизуватися.

Говорячи про амортизацію нематеріальних активів, необхідно визначити два критерії, від яких і буде напряду залежати вибір того або іншого методу амортизації об'єкту. До таких критеріїв необхідно віднести:

- запланований термін корисного використання нематеріальних активів;
- швидкість морального старіння такого об'єкту нематеріальних активів.

Не дивлячись на те, що обидва критерії, визначені нами, є схожими, відмітимо, що на справді саме вони дозволяють підприємству визначити метод амортизації нематеріальних активів. Оскільки в теперішній час в розпорядженні бухгалтера знаходиться не один метод амортизації, а шість, то від правильного вибору буде залежати і той факт, наскільки показники балансу (в частині за статтею «Нематеріальні активи») будуть відповідати реальній вартості таких активів, які знаходяться на балансі підприємства.

Відмітимо, що безспірним являється той факт, що скоріше за все старіють комп'ютерні програми, а тому для них найдоречніше буде встановлення короткого строку амортизації, і одного із «найшвидших» методів. В той же час такі об'єкти, як ліцензії і права використання, на наш погляд, моральному старінню не підлягають взагалі, і для них може бути обраний прямолінійний метод амортизації.

В даному випадку вибір методу амортизації повністю здійснюється за вибором підприємства і застосовується будь-який з методів, дозволених для використання П(С)БО 8 «Нематеріальні активи». Те ж саме стосується і терміну корисного використання нематеріальних активів – якщо мова не йде про ліцензії, де строк дії договору чітко визначено, то підприємство має повну свободу щодо визначення строку корисного використання активу. Пунктом 25 П(С)БО 8 «Нематеріальні активи» визначено тільки максимальний термін строку корисного використання нематеріальних активів – воно складає 20 років. Однак, якщо при закінченні 20 років нематеріальний актив продовжує мати споживчу цінність і використовується підприємством у своїй діяльності (наприклад, якщо мова йде про знаки для товарів і послуг, строк корисного використання яких може перевищувати 50 і навіть 100 років), то амортизація активу може бути продовжена й надалі, з врахуванням деяких нюансів бухгалтерського обліку (проведенням переоцінки, визначенням нового строку корисного використання).

Як визначає п 26 П(С)БО 8 «Нематеріальні активи», при визначення терміну корисного використання нематеріальних активів необхідно враховувати терміни корисного використання подібних (аналогічних) активів, запланований моральний знос, правові та інші обмеження відносно терміну його використання та інші фактори.

За останнім критерієм відмітимо, що мова йде перш за все про строки дії охоронних документів на об'єкти промислової власності, про які ми говорили раніше. Для окремих об'єктів (наприклад, для промислових зразків і знаків для товарів і послуг) термін дії може бути продовжено, для інших він суворо визначений.

МСФО 38 «Нематеріальні активи» визначає фактори, які враховуються при визначенні корисного терміну використання нематеріальних активів. До таких факторів належать:

- плануємий спосіб використання активу компанією, а також оцінка можливості ефективного управління активом іншою командою управляючих компанією;
- характерний життєвий цикл активу;
- стабільність галузі, у якій використовується актив, і зміни в ринковому попиті на товари і послуги, які отримані в результаті використання активу;
- очікувані дії конкурентів;
- величина (рівень) затрат на покращення активу, необхідних для отримання майбутніх економічних вигід від активу, а також можливості і сподівань компанії по досягненню такого рівня витрат;
- період здійснення контролю над активом, а також юридичні та аналогічні обмеження на використання активу, такі як дати закінчення відповідних договорів;
- чи залежить термін корисного використання активу від строків корисного використання інших активів компанії.

Метод амортизації нематеріальних активів підприємства обирається самостійно з врахуванням умов отримання майбутніх економічних вигід. При цьому п 27 П(С)БО 8 визначає, що у випадку якщо умови отримання майбутніх вигід неможливо визначити, то повинен використовуватись прямолінійний метод нарахування амортизації. В решті випадків використовуються методи амортизації, визначені П(С)БО 7 «Основні засоби» або податковий метод нарахування амортизації.

Таким чином, можуть використовуватись наступні методи амортизації нематеріальних активів:

- прямолінійний;
- зменшення залишкової вартості;
- прискореного зменшення залишкової вартості;
- кумулятивний;
- виробничий;
- метод амортизації, який застосовується в податковому обліку (який по суті є аналогом прямолінійного методу амортизації).

Відмітимо, що МСФО 38 визначає лише три методи нарахування амортизації щодо нематеріальних активів:

- прямолінійний метод;
- метод зменшення залишку;
- метод суми виробів.

Підприємство вправі змінювати в кінці звітного періоду метод нарахування амортизації на нематеріальні активи і термін їх корисного використання в тому випадку, якщо очікується зміна умов отримання майбутніх економічних вигід від використання такого нематеріального активу. Зміна методу нарахування амортизації і терміну корисного використання нематеріальних активів відображається в наказі про облікову політику підприємства. В тому випадку якщо мова йде про зміну методу амортизації, то новий метод використовується починаючи з місяця наступним за місяцем здійснення змін. Амортизація за минулі періоди не коригується.

Розглядаючи процес нарахування амортизації на підприємствах харчової промисловості Черкаського регіону відмітимо, що більшість підприємств використовує лише прямолінійний метод нарахування амортизації до всіх видів нематеріальних активів, які використовуються на підприємстві, що, ми вважаємо, є не доцільним. Тому було б доречно змінити методи нарахування амортизації на такі об'єкти

нематеріальних активів, які є чутливими до технологічного старіння, приймаючи до уваги швидкість змін технологій. До таких об'єктів нематеріальних активів належить комп'ютерне програмне забезпечення. Для нематеріальних активів даної категорії необхідно використовувати метод прискореного зменшення залишкової вартості. Для нематеріальних активів, які безпосередньо використовуються в процесі виробництва продукції буде доречно використання виробничого методу нарахування амортизації. Для ліцензій, знаків для товарів і послуг може бути вибраний прямолінійний метод нарахування амортизації.

Розглянемо особливості використання кожного з перерахованих вище методів нарахування амортизації.

При використанні прямолінійного методу нарахування амортизації вартість об'єкта, що амортизується списується рівними частинами протягом всього терміну корисного використання. Річна сума амортизації визначається шляхом ділення вартості, що амортизується на строк корисного використання об'єкту. В свою чергу, вартість, що амортизується визначається як різниця між первісною і ліквідаційною вартістю об'єкта.

Порядок використання даного методу нарахування амортизації нематеріальних активів розглянемо на прикладі. Так підприємство обліковує на своєму балансі торгову марку вартістю 55172 грн., корисний термін використання якої складає – 10 років, ліквідаційна вартість дорівнює нулю. Таким чином сума річної амортизації для даного об'єкту буде складати – 5517,20 грн. $((55172 \text{ грн.} - 0 \text{ грн.}) / 10 \text{ років})$.

Наступний метод нарахування амортизації – метод зменшення залишкової вартості. Даний метод використовується в якості бази для нарахування амортизації на залишкову вартість об'єкта нематеріальних активів на початок року (або первісної вартості, якщо тільки-но введений в експлуатацію). Річна сума амортизаційних відрахувань визначається шляхом множення залишкової вартості об'єкту і річної норми амортизації:

Річна норма амортизації повинна бути визначена підприємством самостійно за наступною формулою 1.

$$\text{Норма амортизації} = 1 - \sqrt[n]{\text{первісна вартість} / \text{ліквідаційна вартість}} \quad (1)$$

Як бачимо, для того, щоб використати даний метод для амортизації нематеріальних активів, такі активи повинні мати ліквідаційну вартість. Ознайомившись з діяльністю досліджуваних підприємств харчової промисловості, зауважимо, що жоден з об'єктів нематеріальних активів, які знаходяться на балансі даних підприємств не мають ліквідаційної вартості (тобто вона дорівнює нулю). Таким чином такий метод нарахування амортизації для таких підприємств буде не доречним. Але, не зважаючи на таку обставину зауважимо, що в практиці бухгалтерського обліку даний метод амортизації має місце.

Наприклад, підприємство отримало по договору передачі виключних майнових прав інтелектуальної власності патент на винахід. Вартість такого договору склала – 100000 грн. До кінця терміну дії патенту на момент заключення угоди залишалось 8 років, однак строк корисного використання активу для цілей амортизації в бухгалтерському обліку був визначений підприємством в 4 роки. Одночасно з цим було заключено попередню угоду про передачу виключних майнових прав на даний об'єкт третій особі по закінченню 4 років. Обумовлена в попередній угоді вартість по передачі виключних прав складає – 20000 грн.

Таким чином, термін корисного використання об'єкта складає 4 роки, визначимо величину щорічної суми норми амортизації (H_a), вона складе:

$$\text{Норма амортизації} = 1 - \sqrt[4]{0,2} = 1 - 0,6687402 = 0,3312598$$

Використовуючи дану норму амортизації до залишкової вартості об'єкта на початок кожного року, визначимо суму амортизації відрахувань на кожен рік (табл. 1):

Таблиця 1 – Розрахунок амортизації методом зменшення залишкової вартості

Рік	Розрахунок суми амортизаційних відрахувань	Річна сума амортизаційних відрахувань, грн.	Накопичена амортизація об'єкта, грн.	Залишкова вартість об'єкта на кінець року, грн. (первісна вартість)
1	2	3	4	5
0	-	-	-	100000,00
1	100000,00*0,3312598	33125,98	33125,98	66874,02
2	66874,02*0,3312598	22152,67	55278,65	44721,35
3	44721,35*0,3312598	14814,39	70093,04	29906,96
4	29906,96*0,3312598	9906,96	80000,00	20000,00

Як бачимо, в нашому прикладі на момент закінчення терміну експлуатації об'єкту його вартість зрівнюється з ліквідаційною. Сене ліквідаційної вартості в даному випадку – зменшити доход, який отримується при наступному його продажу, і тому ліквідаційна вартість не підлягала амортизації і не повинна включатися до складу доходу.

Наступним методом нарахування амортизації є метод прискореного зменшення залишкової вартості. Даний метод може розглядатися як різновид метода зменшення залишкової вартості. При використанні цього методу річна сума амортизаційних відрахувань визначається множенням залишкової вартості об'єкту на початок року (первісної вартості, якщо об'єкт тільки-но вводиться в експлуатацію) і річної норми амортизації, яка визначається виходячи з терміну корисного використання нематеріальних активів, і подвоюється. Норма амортизації визначається за формулою 2.

$$\text{Норма амортизації} = (1/\text{Термін корисного використання}) * 2 \quad (2)$$

Сума амортизації в даному випадку визначається за формулою.

$$\text{Річна сума амортизації} = \text{залишкова вартість об'єкта нематеріальних активів} * \text{Норма амортизації} \quad (3)$$

Як бачимо, при використанні даного методу амортизації нематеріальних активів наявність ліквідаційної вартості є необов'язковою. Крім того, оскільки при простому підрахунку частина вартості об'єкта виявиться неамортизованою по закінченню терміну корисного використання, в останній рік сума амортизації збільшується на залишок недоамортизованої вартості.

Даний метод амортизації на досліджуваних нами підприємствах харчової промисловості також не застосовується, тому розглянемо його на умовах попереднього прикладу. Вартість, що підлягає амортизації складає 80000грн.(100000грн.-20000грн.). Термін корисного використання – 4 роки.

Норма амортизації складає:

$$\text{Норма амортизації} = (1/4) * 2 = 0,5 \text{ або } 50\%.$$

Особливості розрахунку величини амортизаційних відрахувань розглянемо в табл. 2.

Як видно з табл. 2, якщо використовувати такий метод, залишкова вартість об'єкта до кінця терміну його корисного використання не буде дорівнювати нулю, хоча і буде постійно зменшуватись. Тому в останньому році використання об'єкту можна провести коригування суми нарахованої амортизації і збільшити її на залишкову

вартість об'єкта, яка підлягає списанню по закінченню терміну корисного використання (в рядку 5 в графі «Залишкова (первісна) вартість об'єкта» табл. 2.3.2 ця величина складає 5000,00 грн.). Для цієї мети сума амортизації останнього року збільшується на отриману різницю і в результаті на кінець терміну корисного використання об'єкта залишкова вартість буде дорівнювати нулю (рядок 4.1 і 5.1 табл. 2.3.2).

Таблиця 2 – Розрахунок амортизації методом прискореного зменшення залишкової вартості

Рік	Залишкова (первісна) вартість об'єкта, грн.	Норма амортизації, частин	Сума амортизаційних відрахувань, грн.	Сума накопиченої амортизації, грн..
1	2	3	4	5
0	80000,00	0,5	40000,00	40000,00
1	40000,00	0,5	20000,00	60000,00
2	20000,00	0,5	10000,00	70000,00
3	10000,00	0,5	5000,00	75000,00
4	5000,00			
4.1	10000,00		10000,00	80000,00
5.1	0			

Звичайно, якщо мова йде про наступне списання об'єкту, то величина недоамортизованої залишкової вартості потрапить до витрат підприємства в будь-якому випадку. Однак, якщо її не розподілити між місяцями останнього року експлуатації, а списати ту величину, яка залишилася при ліквідації об'єкту, це може суттєво перевернути показники фінансової звітності і фактично зменшити показники фінансової ефективності діяльності підприємства. Але на жаль П(С)БО 8 таких корегувань не передбачає. Тому можна запропонувати в останньому році експлуатації об'єкта змінити метод нарахування амортизації на прямолінійний, вносячи зміни в наказ про облікову політику підприємства, і в результаті та ж сума буде списана на витрати підприємства вже на абсолютно законних підставах.

Ще одним методом нарахування амортизації є – кумулятивний метод. При використанні даного методу амортизації нематеріальних активів (інколи його називають «методом суми чисел років») річна сума амортизації визначається множенням вартості, що амортизується (первісної або переоціненої вартості об'єкта) на кумулятивний коефіцієнт.

Кумулятивний коефіцієнт за кожен рік визначається шляхом ділення числа років, які залишилися до кінця терміну корисного використання нематеріального активу, на суму чисел років використання такого об'єкта.

Розглянемо порядок визначення суми амортизаційних відрахувань за даними попереднього прикладу (термін використання об'єкта – 4 роки, вартість, що амортизується – 80000грн.). Розрахунок кумулятивних коефіцієнтів за кожен рік і суми амортизаційних відрахувань представимо у вигляді табл. 3.

Наступним методом нарахування амортизації є виробничий метод. При використанні даного методу місячна сума амортизаційних відрахувань визначається множенням фактичного об'єму вироблених товарів (робіт чи послуг) і виробничої ставки амортизації. Виробнича ставка амортизації розраховується шляхом ділення вартості об'єкта, що амортизується на загальний об'єм продукції, яку підприємство планує виробити з використанням даного об'єкту. Звичайно, для амортизації нематеріальних активів в умовах невиробничого підприємства даний метод взагалі не

використовується. Виключення можуть складати ліцензійні угоди, в яких чітко обумовлено об'єм виробництва за даною ліцензією – в цьому випадку використання виробничого методу можливе. Розглянемо приклад з використанням даного методу нарахування амортизації.

Таблиця 3 – Розрахунок амортизації кумулятивним методом

Рік	Вартість, що амортизується, грн.	Кумулятивний коефіцієнт	Сума амортизаційних відрахувань, грн.	Сума накопиченої амортизації, грн.
1	2	3	4	5
1	80000,00	$4/10=0,4$	32000,00	32000,00
2	80000,00	$3/10=0,3$	24000,00	56000,00
3	80000,00	$2/10=0,2$	16000,00	72000,00
4	80000,00	$1/10=0,1$	8000,00	80000,00

Підприємство заключило ліцензійну угоду терміном на 5 років з власником патенту на винахід, в якому обумовлено загальний об'єм виробленої продукції за даною ліцензією в 1 млн. шт.. Плата за договором здійснено одним платежем при заключенні угоди, в розмірі 50000грн. В звітному місяці було виготовлено 18000 одиниць продукції. Виробнича ставка амортизації складе $50000/1000000 = 0,05$ грн. з одиниці виробленої продукції. Сума амортизації складе: $18000 \cdot 0,05 = 900,00$ (грн.). В бухгалтерському обліку амортизаційні відрахування по нематеріальним активам відображено в табл. 4.

Таблиця 4 – Відображення амортизації нематеріальних активів на рахунках бухгалтерського обліку

Зміст господарської операції	Дебет рахунка	Кредит рахунка
Відображено нарахування амортизації нематеріальних активів	23, 91, 92, 93, 94	133

Відмітимо, що використання «швидких» методів амортизації – зменшення залишкової вартості, прискореного зменшення залишкової вартості, кумулятивного, доречно для тих об'єктів, які схильні до швидкого морального старіння (комп'ютерні програми, наукоємні патенти та винаходи). Вони дозволяють за перші два – три роки списати більшу частину вартості об'єкта (табл. 5).

Вище ми сказали про те, що підприємство може змінити метод нарахування амортизації нематеріальних активів або термін їх корисного використання в бухгалтерському обліку. При цьому не запобігти коригуванню щорічної суми амортизаційних відрахувань. Дане коригування повинне здійснюватись наступним чином: залишкова вартість об'єкта в бухгалтерському обліку являється базою для розрахунку «нової» суми амортизаційних відрахувань, тобто виступає аналогом первісної вартості. Для детального розуміння розглянемо приклад.

Підприємство є власником виключних прав на запатентований винахід, планований термін корисного використання якого – 20 років, первісна вартість – 10000 грн. При введенні даного об'єкту в експлуатацію було прийнято рішення про нарахування амортизації кумулятивним методом в зв'язку з високими темпами морального старіння. Однак по закінченню шести років половина вартості об'єкта була списана на витрати, при тому, що ринкова вартість об'єкта знизилася не досить сильно, в той же час було сильно завищено витрати підприємства. Було прийнято рішення про зміну методу нарахування амортизації об'єкта з кумулятивного на прямолінійний.

За перші три роки експлуатації активу амортизація була нарахована в такому розмірі (табл. 6).

Таблиця 5 – Порівняльна характеристика «швидких» методів нарахування амортизації

Метод амортизації	Зменшення залишкової вартості	Прискореного зменшення залишкової вартості	Кумулятивний
Показник			
1	2	3	4
Вартість, що амортизується	80000,00	80000,00	80000,00
Термін корисного використання об'єкту	4	4	4
Сума накопиченої амортизації за роками			
1	33125,98	40000,00	32000,00
2	55278,65	60000,00	56000,00
3	70093,04	70000,00	72000,00
4	80000,00	80000,00	80000,00
Залишкова вартість об'єкта на початок кожного року (без врахування суми ліквідаційної вартості – 20000грн.)			
1	80000,00	80000,00	80000,00
2	46874,02	40000,00	48000,00
3	24721,35	20000,00	24000,00
4	9906,92	10000,00	8000,00

Таблиця 6 – Нарахування амортизації за перші шість років

Рік	Вартість, що амортизується, грн..	Кумулятивний коефіцієнт	Сума амортизаційних відрахувань, грн..	Сума накопиченої амортизації, грн..
1	10000,00	$20/210 = 0,095238$	$10000,00 * 0,095238 = 9523,80$	9523,80
2	10000,00	$19/210 = 0,090476$	$10000,00 * 0,090476 = 9047,60$	18571,40
3	10000,00	$18/210 = 0,085714$	$10000,00 * 0,085714 = 8571,40$	27142,80
4	10000,00	$17/210 = 0,080952$	$10000,00 * 0,080952 = 8095,20$	35238,00
5	10000,00	$16/210 = 0,076190$	$10000,00 * 0,076190 = 7619,00$	42857,00
6	10000,00	$15/210 = 0,071429$	$10000,00 * 0,071429 = 7142,90$	49999,90

Таким чином бачимо, що до початку 7 року використання винаходу його залишкова вартість в бухгалтерському обліку складає 50000,10 грн.

Виходячи з цієї вартості і терміну корисного використання нематеріального активу, що залишився ($20 - 4 = 14$ років) і визначимо щорічну суму амортизаційних відрахувань, яка складає 3571, 44 грн. (50000,10 грн./14 років).

В цій сумі і буде відображатися сума амортизації нематеріального активу після зміни методу нарахування амортизації. При цьому така зміна методу повинна знайти відображення в наказі про облікову політику підприємства. Що ж стосується суми амортизаційних відрахувань, які вже були нараховані, то їх коригування не здійснюється, а тому ніяких додаткових записів в бухгалтерському обліку в зв'язку із зміною методу амортизації нематеріального активу не буде.

В податковому обліку нарахування амортизації нематеріальних активів здійснюється у відповідності з положенням ст. 8 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємства». Під терміном «амортизація основних фондів і нематеріальних активів» в податковому обліку згідно п.п. 8.1.1. слід розуміти «поступове віднесення витрат на їх придбання, виготовлення або поліпшення, на зменшення скоригованого прибутку платника податку у межах норм амортизаційних відрахувань».

Тут і нижче поряд з нематеріальними активами ми будемо також згадувати про основні фонди. Оскільки п.п. 8.2.2. вказаного закону відносить до складу групи 4 основних фондів програмне забезпечення ЄОМ, то частина нематеріальних активів повинна амортизуватися у відповідності до ст. 8 відносно амортизації об'єктів основних фондів групи 4.

Таким чином, для цілей податкової амортизації також необхідно розрізняти два об'єкти:

- програми для ЄОМ, які амортизуються в складі основних фондів;
- нематеріальні активи – об'єкти інтелектуальної власності і офісне програмне забезпечення.

Таким чином, амортизації підлягають витрати на придбання основних фондів і нематеріальних активів для власного виробничого використання, витрати на самостійне виготовлення основних фондів для власних виробничих потреб, включаючи витрати на виплату заробітної плати робітникам, які були зайняті їх виготовленням. Як бачимо, в податковому обліку не підлягає амортизації сума витрат на виготовлення нематеріального активу – така сума списується на валові витрати.

Для амортизації в податковому обліку нематеріальних активів у відповідності до п.п. 8.3.9. Закону «Про оподаткування прибутку підприємства» використовується прямолінійний метод, згідно якого кожен конкретний вид нематеріального активу амортизується рівними частинами виходячи з його первісної вартості з врахуванням індексації (якщо вона здійснювалася) протягом терміну корисного використання нематеріальних активів, але не більше 10 років. При цьому амортизаційні відрахування здійснюються до досягнення залишковою вартістю нематеріального активу нульового значення.

Таким чином, порядок розрахунку суми амортизації нематеріальних активів в податковому обліку абсолютно схожий з порядком розрахунку суми амортизації при використанні прямолінійного методу в бухгалтерському обліку.

Нарахування амортизації на нематеріальні активи здійснюється щоквартально, починаючи з кварталу. Який настає за тим, в якому нематеріальний актив надійшов на підприємство, і припиняється починаючи з того кварталу, в якому залишкова вартість нематеріального активу досягла нуля або він вибув з підприємства.

Що ж стосується тих нематеріальних активів, які потрапили до складу групи 4 основних фондів в податковому обліку (системне програмне забезпечення ЄОМ), то їх амортизація здійснюється за правилами податкової амортизації основних фондів. Сума амортизаційних відрахувань у відповідності з п.п. 8.3.1 Закону України «Про

оподаткування прибутку підприємства» визначається шляхом застосування ставки амортизації (в даному випадку – 15%) до балансової вартості групи 4 основних засобів на початок звітного кварталу.

Балансова вартість групи 4 основних фондів на початок звітного кварталу згідно п.п.8.3.2 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємства» визначається за формулою 4.

$$B_a = B_{a-1} + \Pi_{a-1} - V_{a-1} - A_{a-1} \quad (4)$$

де B_a - балансова вартість групи 4 основних фондів на початок звітного кварталу;

B_{a-1} - балансова вартість групи 4 основних фондів на початок попереднього кварталу;

Π_{a-1} – сума витрат, понесених на придбання основних фондів, здійснення капітального ремонту, реконструкцій, модернізацій та інших поліпшень основних фондів, що підлягають амортизації, протягом кварталу, що передував розрахунковому;

V_{a-1} - сума виведених з експлуатації основних фондів протягом кварталу, що передував розрахунковому;

A_{a-1} - сума амортизаційних відрахувань, нарахованих на об'єкти групи 4 у кварталі, що передував розрахунковому.

Таким чином, амортизація об'єктів основних фондів здійснюється, починаючи з кварталу, наступного за кварталом, в якому актив було оприбутковано. Амортизація об'єктів групи 4 у відповідності до п.п. 8.3.8 «Про оподаткування прибутку підприємства» припиняється з кварталу, наступного за тим кварталом, в якому сукупна вартість групи 4 основних фондів досягла нульового значення.

Особливої уваги заслуговує амортизація гудвілу. Слід зауважити, що в Україні порядок нарахування амортизації даного активу визначає П(С)БО 19 «Об'єднання підприємств». Згідно вказаного положення первісна (балансова) вартість гудвілу зменшується щомісячним рівномірним нарахуванням амортизації протягом строку корисного його використання, але не більше 20 років. Строк корисного використання гудвілу визначається з урахуванням:

- прогнозованого строку діяльності підприємства;
- нормативно-правових актів або контрактів, що впливають на строк корисного використання;
- зміни попиту на продукцію (роботи, послуги) підприємства тощо.

Якщо гудвіл на кінець року не відповідає ознакам активу, то він списується з включенням залишкової вартості до витрат.

Але зауважимо, що П(С)БО 19 було прийнято на основі МСФО 22 «Об'єднання компаній», згідно якого ділова репутація являється нематеріальним активом і як всі нематеріальні активи підлягає амортизації. При цьому враховується термін існування придбаної компанії, стабільність і прогнозний термін існування галузі, інформація про ділову репутацію інших компаній тощо. При цьому, згідно МСФО 22 п. 54, необхідно по закінченню кожного фінансового року переглядати термін корисного використання і метод амортизації ділової репутації, прийнятої до обліку.

В 2004 році був прийнятий новий стандарт МСФО 3 «Об'єднання бізнесу», який замінює стандарт обліку 22 «Об'єднання компаній», але на жаль ці зміни не відображаються в вітчизняних стандартах, хоча і являються досить суттєвими, щодо обліку такого поняття як гудвіл. Згідно МСФО 3 «Об'єднання бізнесу» гудвіл не амортизується, замість цього проводяться щорічні (або більш регулярні) тести на знецінення, які раніше проводилися лише в тих випадках, коли мала місце подія, яка вказувала на наявність знецінення. При цьому у визначенні факту і оцінці такої події існувала в деякій мірі ступінь суб'єктивності. МСФО 3 потребує, щоб проводились щорічні тестування на знецінення для всіх генеруючи одиниць, при чому в це

тестування включаються гудвіл або нематеріальні активи з невизначеним терміном корисного використання.

Припинення амортизації гудвілу згідно МСФО 3 підвищить доходи компаній, доповнюючи цю суму значними сумами гудвілу. Правила переходу на МСФО не потребують перерахунку раніше здійснених операцій, в зв'язку з чим може виникнути безперечний позитивний вплив на величину доходу. Однак якщо в нових операціях буде визначатися більша кількість нематеріальних активів, в майбутньому це може призвести до збільшення, а не зменшення амортизації, що при новому порядку обліку реструктуризації витрат може призвести до зниженню показника прибутку.

Список літератури

1. Закон України про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні від 16.07.1999; №996-XIV.
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 8 "Нематеріальні активи" затверджено наказом Міністерства фінансів України від 18 жовтня 1999 р.
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 19 «Об'єднання підприємств» затверджено наказом Міністерства фінансів України від 7 липня 1999 р. N 163 .
4. МСФО 22 «Об'єднання підприємств» www.accountingreform.ru
5. МСФО 3 «Об'єднання бізнесу» www.accountingreform.ru
6. Н.Н. Карзаева, М.И. Колтакова Нематериальные активы: бухгалтерский и налоговый учет. - Москва: «Бухгалтерский учет», 2002.- 206с.

В статье рассмотрены особенности амортизации нематериальных активов и отображение ее результатов на счетах бухгалтерского учета. Особое внимание уделено амортизации гудвилла. Проведен анализ международных и отечественных стандартов бухгалтерского учета относительно вопросов амортизации нематериальных активов. Приведены примеры расчета амортизации различными методами.

In clause the features of amortization of non-material actives and display of its results on the bills of book keeping are considered. The special attention is given of amortization of business reputation of firm. The analysis of the international and domestic standards of book keeping concerning questions of amortization of non-material actives is carried out. The examples of account of amortization by various methods are given.

Особливості сучасних підходів до управління кадрами в системі якості підприємства

У статті розглянуто характерні риси сучасного підходу до управління і розвитку персоналу у межах системи менеджменту якості. Проаналізовано взаємозв'язок управління кадрами з такими напрямками теорії управління, як загальний менеджмент якості, лідерство, організаційна культура, управління змінами, управління знаннями, інвестори у людей, реінжиніринг бізнес-процесів, бенчмаркінг.

управління кадрами, розвиток і навчання персоналу, система управління якістю, лідерство, організаційна культура, управління змінами, управління знаннями

Визначальною особливістю розвитку виробничо-економічних відносин у всьому світі на даному етапі є підвищення вимог з боку споживачів, співробітників та суспільства до якості продукції, що випускається підприємствами. Важливим засобом забезпечення високої якості продукції є впровадження на підприємстві системи менеджменту якості та сертифікація її на відповідність вимогам міжнародних стандартів. Наявність ефективної системи менеджменту якості виступає необхідною умовою для виходу підприємства на зовнішній ринок, здобуття переваг у конкурентній боротьбі, завоювання довіри споживачів, укладання контрактів з партнерами тощо.

Процес розробки і функціонування систем якості повинен передбачати той факт, що будується не сталий об'єкт, а система, яка має постійно розвиватися і удосконалюватися. При цьому, розвиток будь-якої організації – це передусім розвиток її персоналу, підвищення майстерності та високий рівень мотивації до якісної праці.

Досвід впровадження систем менеджменту якості на вітчизняних підприємствах свідчить, що значні фінансові капіталовкладення, залучення до процесу розробки і впровадження компетентних зовнішніх консультантів, придбання програмного забезпечення саме по собі ще не гарантує ефективності функціонування системи. Основною причиною цього є передусім недостатнє врахування ролі людського фактору, що обумовлює актуальність та необхідність глибокого вивчення досліджуваного питання. Обмежуючими факторами ефективності функціонування систем якості для промислових підприємств нашої країни часто виступають:

- відсутність лідера, здатного особистим прикладом спонукати інших до навчання і удосконалення, недостатнє усвідомлення вищим керівництвом важливості розвитку персоналу підприємства;
- сформована негативна організаційна культура у поєднанні зі значним опором персоналу будь-яким змінам і нововведенням, у тому числі і впровадженню системи управління якістю;
- відсутність чіткої координації робіт служб, відповідальних за розвиток кадрів та служби управління якістю;
- обмеженість процесу управління знаннями, що призводить до недостатньої інформованості значної частини персоналу щодо найбільш прогресивних форм і методів виконання виробничих завдань, важливості нововведень та ін.

Теоретичні та організаційно-економічні аспекти ефективного управління кадрами та впровадження і розвитку систем менеджменту якості розглянуто у працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як Адлер Ю.П., А. Фейгенбаум, Андерсен Б.,

Богиня Д.П., Віткін Л., Воронкова В.Г., Грішнова О.А., Дж. Джуран, Д. Бейлстрексі, Е. Демінг, Ільєнкова С.Д., К. Ісікава, Кібанов А.Я., Левченко О.М., П. Сенге, Савченко В.А., Семикіна М.В., Ф. Тейлор, Фільштейн Л.М., Фомічов С.К., Шаповал М.І., Шегда А.В. та ін.

Аналіз наукових праць, матеріалів наукових конференцій і семінарів, присвячених аналізу цієї багатоаспектної проблеми, свідчить про недостатній рівень її теоретичної та практичної розробки. Зокрема, сучасні методи менеджменту персоналу у рамках системи управління якістю в Україні ще не знайшли широкого використання, тому дане питання потребує всебічного теоретичного та практичного дослідження.

Метою дослідження є визначення основних рис сучасних підходів до управління кадрами у межах функціонування системи менеджменту якості підприємства на основі врахування кращого світового досвіду теорії і практики управління.

Характерною особливістю теорії і практики менеджменту на сучасному етапі в економічно розвинених країнах світу та на найбільш прогресивних підприємствах нашої країни є визнання ключового значення формування і розвитку людського потенціалу у функціонуванні системи менеджменту якості.

Спрямованість сучасного підходу до управління кадрами в системі якості організації визначається насамперед тісним взаємозв'язком менеджменту якості з такими напрямками теорії управління, як концепція загального менеджменту якості (Total Quality Management), розвиток інституту лідерства, формування позитивно спрямованої організаційної культури, управління змінами, управління знаннями, організація, що постійно навчається [2], інвестори у людей, бенчмаркінг, реінжиніринг бізнес-процесів, система екологічного і соціального менеджменту.

Процес побудови і впровадження системи менеджменту якості найбільш доцільно розпочинати з усвідомлення інституту лідерства [6]. На думку Ю.П. Адлера, „ніяка серйозна справа не буде виконана з найбільшим ефектом, якщо люди, які її очолюють, не візьмуть на себе виконання лідерських функцій” [1]. Невипадково лідерство є одним з основоположних принципів міжнародних стандартів ISO серії 9000 та концепції TQM. Більше того, у даний час глибоке усвідомлення значущості лідерства дає підстави говорити про поступову заміну концепції TQM концепцією загального лідерства на основі якості (Total Quality Leadership) [14].

Формування лідерських якостей надає працівнику можливість нових досягнень, реалізації свого потенціалу, упевненість у майбутньому, створює атмосферу здорової конкуренції і стимулює розвиток, бачення необхідних змін [9]. Характерними рисами справжнього лідера виступають як його особисті якості, такі як знання, інтелект, ініціативність тощо, так і вміння поводитися з підлеглими, спрямовувати їх на досягнення поставленої мети, підвищувати компетентність і професійну майстерність та гнучкість у прийнятті рішень в залежності від ситуації [10].

Діяльність лідера у сфері управління персоналом спрямована у першу чергу на підтримку почуття власної значимості працівників, заохочення до розвитку дружніх взаємовідносин, стимулювання творчої активності та досягнення досконалості в роботі, координацію зусиль співробітників [15].

Отже, одним з пріоритетних напрямків системи якості підприємства є виявлення і мотивація до розвитку та активної діяльності потенційних лідерів в організації. Це стосується не лише вищого керівництва, але в значній мірі також менеджерів середньої та низової ланки, які здатні провадити ефективну політику управління якістю та розвитку кадрів на місцях.

Особливим питанням є взаємовідношення лідера та культури організації [1]. Зокрема, цінності лідера глибоко проникають в організацію та її культуру, і залишаються у ній навіть після того, як цей працівник припиняє свою роботу на даному

підприємстві [14]. Досить часто причиною неможливості досягти значних результатів від впровадження системи якості пов'язана з культурою організації, яка стає тією невидимою силою, що протистоїть прагненню змін і нововведень.

Організаційна культура являє собою набір найбільш важливих положень, які застосовуються членами організації, виражаються у підтримуваних організацією цінностях і нормах та надають співробітникам орієнтири їх поведінки і дій [15].

Своєрідна культура присутня у будь-якій організації, і виявляється вона або у загальній спрямованості колективу на досягнення цілей, ініціативність, покращення якості роботи, взаємну підтримку та командну роботу або ж у пасивному та байдужому ставленні до процесів, які відбуваються, безпідставній критиці та зневірі у можливості покращення роботи, негативному сприйнятті нових методів і завдань.

Зміна негативних базових установок і формування сприятливої культури в організації є досить складним і тривалим процесом. Ефективному управлінню організаційною культурою у значній мірі сприяє особистий приклад лідерів організації, а також застосування принципів підходу, що активно розвивається у даний час і отримав назву „управління змінами”.

У міру того, як роль систем якості продовжує піддаватися складним, безпрецедентним змінам, стає необхідним перегляд їх у більш широкому контексті змін, провідниками яких вони повинні бути. Для досягнення успіху у навчанні і розвитку співробітників, організації повинні враховувати обов'язковий опір людей будь-яким змінам [4].

Найчастіше причинами опору є невідповідність до творчості, співробітництва, відсутність інтересу до роботи, негативний досвід змін, недовіра до методів, звичка до критики без конструктивних пропозицій, принципові ідеологічні розбіжності з власником, страх зменшення платні, втрати роботи, влади та матеріальних привілеїв [17].

Як відзначає Д. Бейлстрексі, добре продуманий процес навчання працівників і внесення змін у культуру в системі якості включає такі етапи [4]: 1) переконання у необхідності змін; 2) здійснення прориву у знаннях; 3) здійснення прориву у мисленні; 4) прорив у поведінці.

Актуального значення набуває організація процесу управління знаннями (Knowledge Management) – тобто створення таких умов, за яких накопичені знання і досвід ефективно використовуються для виконання важливих для організації завдань. Основними інструментами цього процесу є сукупність технологічних рішень для виявлення, зберігання, передачі, обробки, розповсюдження і перетворення знань, та сукупність організаційних методів і рішень. Так, М. Марінічева відзначає, що ефективності в управлінні знаннями можна досягти шляхом широкого застосування матеріальних і моральних стимулів у поєднанні зі створенням таких умов, за яких працівникам буде не вигідно не обмінюватися знаннями [8]. Прикладами такого підходу є робота у команді, засоби колективного стимулювання тощо.

Отже, для досягнення успіху у сучасних умовах будь-яка компанія повинна бути організацією, яка постійно навчається, що передбачає досконале володіння п'ятьма дисциплінами у галузі знань: системним мисленням, особистою майстерністю кожного члену організації, умінням працювати з „ментальними моделями”, побудовою спільного мислення та здатністю навчатися у команді [12].

Оскільки сучасні системи менеджменту якості передбачають у першу чергу процесний підхід, при їх впровадженні аналіз бізнес-процесів може виявити необхідність глобальної або часткової перебудови, зокрема, із застосуванням методів реінжинірингу бізнес-процесів (РБП). Британські вчені-економісти М. Робсон та Ф. Уллах визначають РБП як створення нових і більш ефективних бізнес-процесів без урахування тих, що були раніше [11]. Традиційно у ході проектування бізнес-процесів і

технологій під час РБП питанням управління персоналом приділялась незначна увага. Останнім часом погляди щодо цього питання поступово змінюються. Такі явища, як довічний найм, ротація кадрів і партисипативне управління стають необхідними умовами успіху в бізнесі, високої якості продукції та гнучкості у роботі. Дійсна цінність таких систем відзначається при їх використанні у якості важелів для зміни бізнес-процесів, а не просто як сучасних методів управління.

Усе більшого поширення набуває також процес навчання персоналу методам бенчмаркінгу – виміру і порівняння окремого бізнес-процесу з еталонним процесом провідної організації для збору інформації, що допомагає фірмі визначати цілі власного удосконалення та проводити заходи покращення роботи [3]. Так, бенчмаркінг є невід’ємною складовою застосування методу управління якістю „шість сигм”. Найбільший ефект від застосування бенчмаркінгу досягається, коли до процесу збирання, обробки і впровадження передового досвіду залучений персонал усіх підрозділів підприємства.

Важливим досягненням у галузі управління розвитком кадрів є створення у Великобританії у 90-х рр. XX ст. національного стандарту „Інвестори у людей” – еталону для інтегрування навчальних та господарських видів діяльності, які використовуються в межах організації, зі стратегією бізнесу [7, с. 168]. В основу цього стандарту покладено чотири принципи ефективного менеджменту, які перевірені практикою та доречні у будь-якій бізнес-ситуації [13]: 1) обов’язок інвестувати кошти у персонал для досягнення цілей організації; 2) планування, яким чином навички кожного працівника і команди в цілому повинні бути розвинуті для досягнення цих цілей; 3) дія – проведення заходів з розвитку і використання необхідних навичок і вмінь згідно детально продуманої і безперервної програми, яка безпосередньо пов’язана з бізнес-цілями; 4) оцінка результатів тренінгу і розвитку для спонукання працівників до досягнення цілей, цінностей і потреб більш високого рівня.

Актуальність стандарту „Інвестори у людей” зумовлена тим, що він ефективно використовується багатьма організаціями як доповнення або як основа для подальшого впровадження інших стандартів, зокрема ISO серії 9000 та ISO серії 14000, а також Європейської моделі з якості [7].

Слід відмітити, що концептуальною основою систем менеджменту якості на більшості підприємств світу залишається концепція загального управління якістю (TQM). Аналіз основних рис підходів у межах управління людськими ресурсами та концепції TQM свідчить, що головною характерною особливістю підходу TQM є стратегічна орієнтація на постійний розвиток (табл. 1) [7]:

Таблиця 1 – Основні відмінності між традиційним підходом до управління персоналом та підходом згідно концепції TQM

№	Характеристики	Традиційна модель	Модель TQM
1.	Комунікації	Переважно вертикальні (зверху - вниз)	Вертикальні (зверху — вниз, знизу — вгору), горизонтальні, периферійні
2.	Особливості прояву ініціативи	Використовується за бажанням, система пропозицій	Обумовлено процесом, гуртки якості, дослідження відносин
3.	Особливості роботи	Переважають кількісні показники роботи, стандартні методи, низький рівень управління, опис робочих обов'язків	Перевага якісним показникам роботи, виготовлення продукції за технічним завданням замовника, інновації, різноманітні форми контролю, автономні робочі команди, поширення процесу делегування обов'язків

4.	Професійна підготовка	Пов'язані з роботою здібності, функціональні, технічні, продуктивність	Орієнтація на постійний професійний розвиток працівників, збагачення змісту праці, розвиток як індивідуальних навичок, так і навичок роботи у команді
5.	Мотивація якості роботи	Матеріальне стимулювання, штрафні санкції	Моральне стимулювання, розвиток сильної організаційної культури (в т.ч. культури якості), демократизація управління, залучення працівників до процесу управління підприємством тощо
6.	Оцінка діяльності	Індивідуальні досягнення, контрольні звіти, результати фінансової діяльності	Орієнтація на споживача, колективна робота та індивідуальні вклади працівників, зокрема, якість основної діяльності та послуг
7.	Кар'єрний ріст	Вибір менеджера	Вибір членів колективу
8.	Роль керівника	Адміністратор, який планує і організовує роботу та контролює її виконання	Лідер, наставник (має навчати підлеглих), створює умови для роботи (забезпечує ресурсами)
9.	Розвиток кар'єри	Завдяки вузько специфічним здібностям, особистим успіхам Ступенева схема кар'єри	Завдяки здібностям до вирішення проблем, участі у груповій (колективній) роботі. Розвиток горизонтальних схем кар'єри.
10.	Участь підрозділів в управлінні кадрами	Переважно функція управління кадрами зосереджена на службах управління персоналом	Переважне залучення лінійних підрозділів у процеси управління та розвитку кадрів.

Сучасний погляд на управління персоналом в системі якості дуже наочно демонструє модель якості Дж. Грінелла (рис. 1), згідно якої кожен наступний рівень якості має більш фундаментальне значення, ніж попередній [4]:

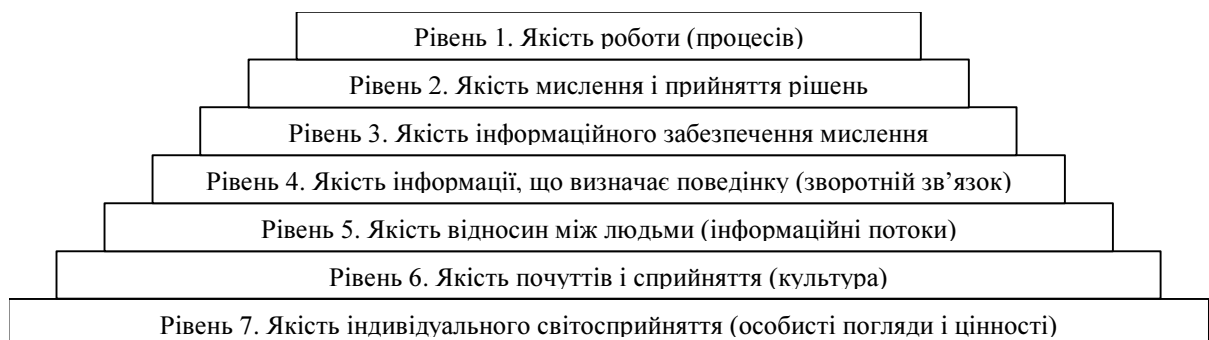


Рисунок 1 – Піраміда якості

На основі викладеного вище можна зробити висновок, що спрямованість систем управління якістю у даний час суттєво змістилася у бік людського фактору. Значно більш широким стає саме поняття якості, яке включає не лише якість продукції (робіт, процесів), а й такі аспекти як якість управління, якість робочої сили, якість інформації тощо. Роль менеджера перетворюється із суто адміністративної на роль лідера, наставника. Суттєво зростають повноваження та відповідальність працівників, зокрема, підвищуються вимоги до компетентності, професійної майстерності, здатності до

навчання і розвитку, творчого мислення, уміння працювати у команді, що виступає запорукою забезпечення якості на основі врахування людського фактору виробництва.

Подальший розвиток менеджменту якості в Україні повинен бути спрямований на інтеграцію досягнень у галузі менеджменту якості та управління людськими ресурсами шляхом: більш повного врахування досвіду економічно розвинених країн світу; усвідомлення інституту лідерства; чіткої координації діяльності служб, відповідальних за розвиток кадрів та служби управління якістю; розробку і впровадження стандарту з розвитку персоналу, подібного до Британського стандарту „Інвестори в людей”; ефективне управління змінами та управління знаннями; формування організаційної культури, орієнтованої на якість усіх процесів в організації.

Список літератури

1. Адлер Ю.П. Восемь принципов, которые меняют мир // Стандарты и качество. – 2001 – № 5/6. – С. 49-61.
2. Адлер Ю.П., Аронов И.З., Шпер В.Л. Что век грядущий нам готовит? Менеджмент XXI века – краткий обзор основных тенденций. // Методы менеджмента качества – 1999. – № 1. – с. 26.
3. Андерсен Б. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования: Пер. с англ. / Науч. ред. Ю.П. Адлер. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2003. – 272 с.
4. Бейлстрекси Д. Управление переменами. Человеческий фактор // Европейское качество. – 2004. – № 3.
5. Віткін Л., Хімічева Г. Інтеграція систем управління за окремими напрямками діяльності // Стандартизація. Сертифікація. Якість. – 2005. – №1. – С. 53-58.
6. Кабаков Ю. Системи менеджменту якості: з чого розпочати? // Синергія. – 2004 – №1(8). – С. 40-45.
7. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – 292 с.
8. Мариничева М. Десять общепринятых заблуждений об управлении знаниями (Knowledge Management) // www.bkg.ru
9. Маркина И. Управление развитием персонала // Отдел кадров. – 2005. – №9 (144). – с. 10-16.
10. Мескон М.Х., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1999. – 800 с.
11. Робсон М., Уллах Ф. Практическое руководство по реинжинирингу бизнес-процессов // <http://www.cfin.ru>.
12. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. - М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999.
13. Трофимова О. Инвесторы в людей // Менеджмент и менеджер. – 2002. – №5-6. – С. 42-48.
14. Туник А. Лидерство и лидеры в организации: о чем говорят теория и практика // Персонал-Микс. – 2004. – № 3.
15. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с. – (Серия «Высшее образование»).
16. Шегда А.В. Менеджмент: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 687 с.
17. Шершньова З. Є., Оборська С. В. Стратегічне управління: Навч. пос. — К.: КНЕУ, 1999. — 384с.

В статье рассмотрены характерные черты современного подхода к управлению и развитию персонала в рамках системы менеджмента качества. Проанализирована взаимосвязь управления кадрами с такими направлениями теории управления, как всеобщий менеджмент качества, лидерство, организационная культура, управление переменами, управление знаниями, инвесторы в людей, реинжиниринг бизнес-процессов, бенчмаркинг.

In this article the characteristic features of modern approaches to the management and development of personnel in competence of the system of quality management are observed. Was analyzed the interrelation of the management of personnel with such directions of the theory of management as Total Quality Management, the leadership, the organization culture, the management of changes, knowledge management, investors in people, business process reengineering, benchmarking.

Стратегічний менеджмент і теорія обмежень

В статті порівнюються методологічний підхід стратегічного менеджменту і висунутої нещодавно теорії обмежень.

стратегічного управління, теорія обмежень систем, ринок, споживачі, стратегічний аналіз

В даний час можна спостерігати виникнення багатьох теорій, які повинні допомогти діючим керівникам вирішити складне питання управління сучасним бізнесом в непростих ринкових умовах, які постійно змінюються.. Це зрозуміло, особливо враховуючи те, що переважна більшість керівників не має ґрунтовних економічних знань. Деякі з новостворених теорій претендують стати такою собі „економічною панацеєю”, відповіддю на всі складні питання, які виникають перед підприємствами і їх керівниками. На погляд автора, це хибна постановка питання, особливо ж якщо врахувати, що висувачи ці теорії, їх автори погано або зовсім не ознайомилися з кращими надбаннями економічної науки . На наш погляд, прикладом такої розробки може бути теорія обмежень систем (ТОС), висунута Елією М. Голдратом. Ця теорія викладена в художній формі в книжках „Цель”, „Цель-2” [1] а також в журнальних статтях, наприклад в [2] і інтерв'ю самого Е. Голдрата [3]. Будемо посилалися не на художнє викладення теорії, що вимагало б скорочення висловів, певних узагальнень і висновків і тим самим могло б викликати докори у некоректності викладення думок автора цієї самої теорії, а на роботу Володимира Савчука [2], який вважає себе учнем Е.Голдрата, був неодноразово, за його власними словами, на семінарах Е.Голдрата та на інтерв'ю самого Е.Голдрата [3]. Порівнювати пропозиції і заходи, методичну і прагматичну силу, що пропонує теорія обмежень і її автор, будемо з теорією стратегічного менеджменту у класичному, на наш погляд, викладенні – за книгою Стрікленла і Томпсона, що є базовим підручником для американських економічних вищих навчальних закладів, а також користуватись роботами Майкла Портера [6], внесок якого в становлення і розвиток стратегічного менеджменту, на наш погляд, ні в кого не може викликати сумнівів. Так, Володимир Савчук, говорячи про головну мету бізнесу, організованого у вигляді холдингу, що складається з декількох підприємств - отримання прибутків – рекомендує „позбавитися від бізнес-одиниць, які гірше всього реалізують дану мету” [2]. Так, хотілося б, що всі бізнес-одиниці приносили прибуток весь час і в достатньому розмірі. Але стратегічний менеджмент рекомендує не жити одним днем і не робити швидких висновків з будь-якої ситуації. Для аналізу успішності і доцільності бізнес-одиниць існує матричний аналіз, який допомагає формувати портфель підприємства, враховуючи різні фактори. Так, матриця Бостонської консалтингової групи таку бізнес-одиницю відносить до „важких дітей”, у яких можуть бути як добрі, як і погані перспективи.[4, 5]. Інша матриця – General Electric-McKensey ,що аналізує довготривалу привабливість галузі і позицію в конкуренції, також не робить однозначних висновків щодо компаній з найнижчим пріоритетом, не кажучи вже про компанії з середнім пріоритетом. Тут не виключається можливість „обдумування і перегляду”, використання в подальшому стратегій „розвороту”. Та й з практики відомо багато випадків, коли стратегічна бізнес-одиниця,

змінивши власників, головних менеджерів або стратегію, значно покращувала свої економічні показники. Матриця Артура де Літлла, що аналізує підрозділи підприємств залежно від їх конкурентної позиції і стадії життєвого циклу, звертає увагу на те, що треба формувати портфель підприємства так, щоб в ньому були бізнес-одиниці, що знаходяться на різних стадіях життєвого циклу для забезпечення стабільної перспективи. А в цьому випадку всі бізнес-одиниці просто не можуть бути однаково успішними весь час, і тим більше не треба їх позбавлятися під час тимчасових проблем. І в підсумку, хотілося б навести цитату з книги всесвітньо відомого вченого, дослідника стратегії І.Ансоффа, який в якості епіграфа до одного з розділів своєї книги взяв вислів Джозефа Т.Райта :”Я не знаю більш складної управлінської проблеми, ніж диверсифікація.....хоч як абстрактна ідея вона не представляє собою нічого складного. Результати цього заходу можуть бути настільки різноманітні, що нічого доброго з цього не вийде” [7]. Залишимо без коментарів „нові” рекомендації теорії обмежень по збільшенню спроможності продукту генерувати гроші шляхом збільшення різниці між ціною і вартістю сировини і прямих матеріалів. Далі йдуть цікаві міркування про роль товаро-матеріальних цінностей у генеруванні грошей. В. Савчук, очевидно, за Е.Голдратом називає ТМЦ „ворогами” грошей, тому що в них гроші заморожуються. З іншого боку ТМЦ розглядаються як майбутні зобов’язання компанії перед клієнтами виробити певні продукти на замовлення. [2] Постає питання: який з цього треба зробити практичний висновок? З одного боку, треба мінімізувати запаси ТМЦ, з другого - збільшувати зобов’язання перед клієнтами. А що ж робити практично? Незрозуміло. Можна згадати азбуку економіки підприємства про те, що величина запасів ТМЦ повинна забезпечити безперебійний хід виробничого процесу, разом з тим не будучи занадто великою, щоб не зв’язувати надмірно багато грошових коштів, тому для цього застосовується нормування обігових засобів, тобто знаходиться певний компроміс між двома протилежними вимогами. Продовжимо далі цитування:” Все починається з стратегії, що задає основні цілі бізнесу, його необхідні умови, без виконання яких неможливо добитися успіху. Ці умови формулюються у вигляді наступної тріади:

- робити гроші як в даний час, так і в майбутньому;
- забезпечити працівникам надійне, і таке, що дає задоволення, оточення як в даний час, так і в майбутньому;
- забезпечити задоволення потреб ринку як в даний час, так і в майбутньому.

Сформульована стратегія „дивиться” як всередину підприємства, так і назовні. Причому погляд - „єдиний і неподільний”. Всередині підприємства ТОО намагається знайти засоби, що підвищують операційну досконалість бізнесу, в той же час як ззовні підприємства відбувається завоювання ринку з допомогою пошуку і створення додаткової цінності для ринку” [2].

Щодо того, що все починається зі стратегії, то ніхто цього не заперечує, але це всім давно відомо. Відносно ж того, що головні умови - це „робити гроші, забезпечити працівникам надійне і задовольняюче їх оточення і забезпечити задоволення потреб ринку” також ніхто не заперечує, але це також не новина. Але це далеко не всі питання, які повинна вирішувати стратегія! Місія підприємства (те, що підприємство робить зараз) і бізнес-модель не визначені (робити гроші – як? завдяки чому?), нічого не сказано про бачення (ким і чим хоче стати підприємство?). А щоб досягти певної мети, треба спочатку її чітко визначити. Яку загальну (характер поведінки на ринку) і загальноконкурентну (як і завдяки яким якостям товару підприємство приваблюватиме своїх покупців) стратегію вибирає підприємство і чому? Це дуже важливі питання функціонування підприємства, без відповіді на які не може бути і мови про те, що

підприємство має продуману стратегію. І приблизно немає відповіді на обґрунтування стратегії. Як будемо створювати додаткову цінність і як діяти на ринку? Які характеристики галузі, її особливості? Можливо, доцільніше працювати в іншій галузі? Які конкурентні сили діють в галузі, яке їх співвідношення? Які компанії найкращі і які найгірші? Які можливі кроки конкурентів? Які ключові фактори (технології, досконалість конструкції, дешева або якісна сировина, близькість до ринків, нагромаджений досвід і таке інше) визначають успіх роботи компанії на ринку? В чому сила і слабкість компанії, які її можливості і загрози, яке їх критичне і найвигідніше для компанії поєднання? Чи є ціни і витрати компанії конкурентоспроможними? Наскільки є міцною конкурентна позиція компанії? Які загальні стратегії і коли яку доцільно використовувати? Чи доцільно взагалі створювати додаткову цінність товару? Адже можлива ситуація, коли підприємство реалізує загальноконкурентну стратегію лідерства за цінами і витратами, при якій стандартний товар (без додаткових цінностей і переваг) реалізується за мінімальною ціною і таким чином компанія здобуває своє місце на ринку. Обґрунтуванням стратегії займається стратегічний аналіз, і очевидно, що його методичний підхід незрівнянно ширший і досконаліший, ніж апарат теорії обмежень. Продовжимо цитування далі: "Сукупність першого (операційне удосконалення бізнесу – авт.) та другого (створення додаткової цінності – авт.) в сполученні з глибоким аналізом стану бізнесу і шляхів його розвитку може привести до створення „дієвого бачення” (Viable Vision. (VV)). Концепція VV стверджує, що природним шляхом розвитку підприємства є експоненціальне зростання його прибутків....Велика практика діяльності консалтингової фірми доктора Голдрата показує реальність досягнення такої мети". [2] Що таке „глибокий аналіз стану бізнесу”? Це фінансовий аналіз? Це стратегічний аналіз? Яка його методика, чим він кращий і глибший вже відомих методик? Що нового він дасть, та й чи дасть? Питання без відповіді.

Щодо експоненціального зростання прибутків... Відомо багато компаній і корпорацій, які в певні періоди часу зростали дуже швидко, наприклад, та ж компанія „Майкрософт”, але потім зростання гальмувалося зрозумілими обмеженнями розміру ринку, настанням етапу стабілізації галузі.

В інтерв'ю Е.Голдрата журналіст згадує, що до його послуг звернулися мережа магазинів Wal-Mart, автомобільна корпорація General Motors, корпус морської піхоти США US Marine Corp.

В світовій практиці визначити розміри зростання відомих компаній не складно - публікуються щорічні фінансові звіти, зі звітами про діяльність відомих компаній виступають топ - менеджери, яким дуже вигідно розповісти про різке зростання прибутків, тому що це приводить до зростання вартості акцій (і це є одним з головних пріоритетів сучасного фінансового капіталізму), і такі факти широко оприлюднюються, але все одно невідомі фірми, прибутки яких весь час зростали б експоненціально. І щось не чути, щоб динаміка прибутків згаданих корпорацій була саме такою. Щодо корпорації General Motors, то зі світових фінансових оглядів ми чуємо про проблеми цієї компанії. Процитуємо з Інтернету[10]:

„Чистые убытки североамериканского автомобильного концерна General Motors в 2005 году составили 8,554 млрд долл., тогда как в 2004 году была получена чистая прибыль в размере 2,789 млрд долл. Такие данные содержатся в опубликованном сегодня финансовом отчете компании. Выручка компании в 2005 году снизилась на 0,4% и составила 192,604 млрд долл. против 193,517 млрд.долл. в 2004 году. Операционные убытки прошлого года составили 13,647 млрд долл., тогда как в 2004 году была получена операционная прибыль в размере 1,166 млрд долл. Чистые убытки

General Motors в IV кварталі 2005 года составили 4,777 млрд долл, а в IV кварталі 2004 года всего 99 млн. долл. Выручка компании в IV кварталі 2005 года снизилась на 0,48% - до 51,180 млрд долл. против 51,428 млрд долл. за аналогичный период 2004 года. Операционные убытки в IV кварталі 2005 года составили 7,293 млрд долл., тогда как в IV кварталі 2004 года они составили 1,720 млрд долл. Как говорится в отчете, чистые убытки за 2005г. обусловлены снижением доли рынка, занимаемой GM. Однако, это не единственная причина. Дело в том, что компания в 2005 году регулярно отзывала автомобили. Так, 25 марта прошлого года General Motors отозвал более 1,5 млн автомашин для устранения разных дефектов. Однако и это не все проблемы корпорации. Так в GM, каждый работник содержит по 3 пенсионера, что само по себе является неподъемной нагрузкой для компании/Известно, что в конце 90-х годов значительная часть прибыли GM приходилась на продажи больших внедорожников, потребляющих много топлива. В 2001 и 2002 годах было принято решения продолжать инвестировать во внедорожники, однако резкий скачок цен на бензин сильно ударил по продажам.” Цікаво, чи не тому General Motors має такі результати, що послуговується порадами і теорією доктора Е.Голдрата ? Та чи й послуговується? Дуже сумнівно,

Які ж результати роботи мережі супермаркетів Wal-Mart? Прочитуємо знову всесвітню мережу: ”Невероятно, но факт: лидер отрасли, компания-монстр куда более подвижна, чем ее конкуренты помельче. Wal-Mart возглавляет список самых крупных компаний в мире. Каждый день в 4457 магазинах сети продается товаров на \$1,25 млрд. У Wal-Mart 30 000 поставщиков по всему миру, но при этом ее производственные издержки остаются одними из самых низких в индустрии ритейла. Компания добилась высокой эффективности благодаря реформам, предпринятым в 1990-е годы. Wal-Mart не жалела инвестиций на пересмотр бизнес-процессов. В рамках этих реформ были по-новому выстроены отношения с партнерами, скорректирована система хранения и доставки товаров и даже изменено месторасположение магазинов. Одной из главных составляющих реформ была автоматизация.” Далі в статті висловлюється програма компанії на подальшу автоматизацію бізнесу. Як видно з наведеного, успіхом компанія завдячує реінжинірінгу бізнес-процесів, впроваджувати які стали після появи книги Хаммера і Чампі [11], а також впровадженням економічних інформаційних систем. Але, сподіваємось, тут пан Е.Голдрат на першість не претендує?

Чому ж, на думку В. Савчука та Е.Голдрата, можна надати темпу експоненціального зростання прибуткам компанії? Тому, що є певні обмеження, які заважають зростати компанії. Як каже В. Савчук, ”Головний конструктивний принцип ТОС полягає в тому, що в будь-якій бізнес-системі необхідно виокремити обмеження, своєрідні „пляшкові шийки” (bottleneck). Які заважають досягненню головної мети.”[2] Дуже цікава думка, але, ознайомившись з нею, згадується економічна наука, яка вивчає проблеми підприємств без намагань зробити сенсацію. Ще в радянських підручниках 25-річної давнини говорилося про „вузькі місця” по ходу технологічного процесу, які треба „розшивати”, щоб не обмежувати пропускну спроможність підприємства [11]. Взагалі ж сучасне підприємство відносять до систем високої складності, тому що воно складається з великої кількості елементів з різноманітними зв'язками між ними .Крім того, при всій складності підприємство представляє собою єдине ціле, здатне до розвитку, тобто складну динамічну систему. Такі системи відносять до класу погано організованих систем, тому що їм властиві такі ознаки: стохастичність поведінки, непостійність окремих параметрів, здатність адаптуватися до змінних умов середовища, можливості зміни структури при збереженні властивості цілісності, здатність формувати різні варіанти поведінки і вибирати з них найкращий [8]. Одне це дає зрозуміти, наскільки складними і різноманітними можуть бути проблеми у

підприємства. Якщо ж врахувати складну і швидкоплинну ситуацію на ринку, коли навіть добре працююче підприємство може зробити помилкові кроки, не точно врахувати ситуацію на ринку і опинитись в складному становищі, то стає зрозумілим, що „пляшкових шийок” у нього може бути дуже багато, і навіть окремо взяті одна від одної обставини не є проблемою, а їх сполучення вже стає проблемою. Згадаємо, наприклад, проблеми компанії General Motors в наведеному вище матеріалі.. Можна також згадати найбільш типові проблеми багатьох українських підприємств – адаптація до майбутнього і необхідного вступу в ВТО, зношене обладнання, застарілі технології в переважній більшості, енерговитратні технологічні процеси, недостатність висококваліфікованих менеджерів, робітників, проблеми з управлінням якістю і таке ін. Або візьмемо таку „нескладну” проблему сучасного підприємства, як обмеження величини обігових засобів. Одна з складових вирішення цього питання - це створення сучасної і такої, що відповідає всім вимогам ефективної роботи, операційної системи – системи оперативного управління виробництвом.. Без перебільшення можна сказати, що тисячі науковців і практиків в усьому світі вирішували це питання, але дуже мало є таких підприємств (якщо взагалі вони є), які були б повністю задоволені роботою цієї системи. Про це свідчить, зокрема, постійний розвиток і удосконалення інформаційних економічних систем. Проте не можна сказати, що пан Е.Голдрат не знає, що підприємство – це складна система. Але він вважає, що будь - якій складній системі властива природна простота, і звести складну систему до простої можна обмеженням ступенів свободи кожного елементу системи, та й самі складні взаємозв'язки в межах системи обмежують ступені свободи кожної складової. Впливаючи на певні точки такої системи, начебто можна прогнозовано і однозначно змінювати роботу всієї системи, [3]. На наш погляд, такі „перетворення” з системою можна робити лише теоретично. Як можна обмежити ступені свободи багатьох підрозділів і всіх працівників? Навіть якщо обмежити роботу підрозділів жорстко визначеною метою, то і в цих умовах залишається багато ступенів свободи (а передова економічна думка говорить, що це доцільно і просто необхідно – концепція сучасного підприємства як „відкритої системи” [9]). Безумовно, організація цілеспрямованої роботи підприємства по досягненню певної стратегічної мети вимагає узгоджених з головною метою цілей і дій кожного підрозділу і кожного працівника – це відомий в стратегічному управлінні цільовий підхід. Але це зовсім не означає, що організувати роботу підприємства можна, впливаючи лише на одну або декілька точок. Контролювати треба багато параметрів і керувати багатьма процесами, чим і займаються менеджери, використовуючи сучасні інформаційні системи технології, але і це не гарантує від помилок, а помилка лише в одному ланцюгу може призвести до проблем для всього підприємства.

Цікаво, як же визначає головні обмеження, які не дозволяють підприємству успішно працювати, пан Е.Голдрат? Для цього в 90% випадків йому необхідно проаналізувати дані, що зібрали для нього його консультанти на протязі одного дня. На запитання журналіста, як йому це вдається, Е.Голдрат відповідає, що йому це нескладно, адже він тренував свій мозок на протязі 40 років [3].

Це просто неймовірно. До того ж треба згадати, що пан Е.Голдрат є фізиком за освітою, як і один з головних героїв його книги [1] і „активатор” всіх розумових процесів, натхненник всіх найкращих рішень – професор фізики Іона.[1,3]. Пан Е.Голдрат впевнено висловлює думку, що „все, що нас оточує, - це фізика”[3]. Чому фізика, а не математика, не хімія, біологія, економіка або що? Згадується висловлювання М.В.Ломоносова про математику – „царицю всіх наук”, подібні думки висловлювали про математику К.Маркс, А. Ейнштейн. Але тільки однієї математики у

вирішеннях проблем підприємства замало. Виникає питання – а математику, хімію, біологію, макро- і мікроекономіку, економіку підприємства і інші науки хтось вигадав? Ми пізнаємо світ, але пізнаємо його з різних сторін. На нашу думку, у пана Е.Голдрата явно є проблеми з філософією пізнання. Що ж до неймовірних властивостей мозку Е.Голдрата, а значить і недолугості всіх інших аналітиків і вчених, які так швидко не зможуть визначити проблеми підприємства (мабуть, не те, що потрібно, тренували), то залишимо цю заяву без коментарів.

Пан Е.Голдрат наводить один з конкретних прикладів дуже успішного, як на його думку, розв'язання проблем підприємства. Становище підприємства було таким: обсяг реалізації верстатів за рік – 60 штук, обсяг реалізації в галузі 25000 штук. Далі цитуємо пана Е.Голдрата: ' Ми пішли до тих клієнтів, хто не міг собі дозволити купити верстат, і запропонували їм цей верстат. Не купити, а просто взяти і платити у відповідності з кількістю пробитих отворів. Причому платити пропонувалось за такою ціною, щоб сума річних платежів була менше ціни верстата, принаймні, вдвічі.' Що означає просто взяти? Хто бере на себе всі витрати по технічному сервісу? А ризики від можливої втрати майна і таке інше? Невже хтось віддасть дороге устаткування без всяких юридичних гарантій? Щось не було чути про таку „благодійність”. Якщо ж мова йде про лізинг, то це відомий механізм надання основних фондів споживачам. Відомі і його різновиди – оперативний і фінансовий. Безумовно, можна погодитись з паном Голдратом, що сума річних лізингових платежів не повинна перевищувати ціну верстата. Але навіть якщо вона в два рази менша, то це все одна занадто висока плата за лізинг.. Чи це шлях забезпечення експоненціального зростання прибутків? А як щодо споживачів верстатів? В такому випадку вони могли придбати верстат, наприклад, за рахунок кредиту. І при цьому капітальні вкладення в основні фонди могли б окупитися за 2-3 роки, що є дуже добрим показником. Чи пан Голдрат вважає, що клієнти його клієнтів не можуть рахувати власні гроші?

Врешті-решт результат роботи пана Голдрата – „ми притягли на свій бік клієнта без розв'язування „цінової” війни””. [3] Якщо компанія, що має 0,0024% долі ринку (60 верстатів з 25000), змогла трохи збільшити свою ринкову частку, то це добре, але нічого видатного в цьому немає, і якщо устаткування прийнятної якості (а судячи з ціни - 200000\$, воно повинно бути прекрасним), то зростання частки ринку закономірне і навіть неминуче, треба тільки знайти своїх споживачів.

Пан Голдрат наводить в [3] ще два приклади успішного застосування своєї теорії – скорочення витрат на ремонтні роботи на базі морської піхоти США і покращення роботи лікарні в Англії. Щодо першого – нічого не можна сказати, тому що невідомо, що ж робилося і в чому полягає сенс пропозицій. В другому прикладі описується ситуація, коли лікарня вимушена була обмежити свою пропускну спроможність і довго тримала хворих в каретах швидкої допомоги, тому що треба було знати результати аналізу крові, а аналіз робили в загальній черзі з іншими хворими. Пропозиція пана Голдрата полягала в тому, що у випадку, коли хворим, доставленим каретами швидкої допомоги, необхідний аналіз крові, його робили в першу чергу. На наш погляд робота дала добрі результати тому, що до вирішення проблеми скорочення часу обслуговування хворих підійшли з позиції здорового глузду, і не більше. Описуючи реакцію своїх клієнтів на інші свої пропозиції по удосконаленню роботи фірм, пан Голдрат каже, що всі вони після отримання певних результатів казали: ” Як же ми самі до цього не додумалися!”, тобто рішення не було дуже далеко сховане, не вимагало значних досліджень.. Що ж, дійсно часто буває, що заклопотаність поточними справами, звичка не дають можливості глянути свіжим поглядом на старі проблеми. В цьому випадку погляд зі сторони нової людини зі здоровим глуздом і аналітичним

мисленням буває дуже доречним, але це ще не теорія і не спосіб вирішення всіх, в тому числі доволі складних, проблем.

Напрошуються такі висновки. Управління підприємством в сучасному світі є складною задачею, вирішувати яку треба, спираючись на кращі сучасні досягнення економічної науки. Процес оволодіння ними непростий і тривалий, вимагає значних витрат часу і праці, а також знань інших дисциплін. Багато користі тут приносить свіжий погляд на проблеми. Спроби ж розробити „панацею”, яка б швидко відповіла на всі складні питання, звела б всі проблеми до якоїсь одної, не спираючись при цьому на досягнення і результати попередньо зробленого, виглядають несерйозно.

Список літератури

1. Элия М.Голдрат, Джефф Кокс ЦЕЛЬ. Процесс непрерывного улучшения.,ЦЕЛЬ-2 Дело не в везении. Кейсы о внедрении ТОС. Киев, издательство «Логос», 2005.– 776с
2. Владимир Савчук. Ограничения во благо бизнеса. Журнал «Стратегии», январь 2005, С.42-49
3. Шуламит Лан. Сила действенного видения. Журнал «Стратегии», февраль 2005.– С.6-10
4. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. – М. “ЮНИТИ”, 1998. – 576 с.
5. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. – М. “ЮНИТИ”, 2003. – 928 с.
6. Портер Майкл Е. П. Стратегія конкуренції/Пер з англ.-К.Основи.1998 390с. 7.И.Ансофф. Новая корпоративная стратегия /Пер. С англ.. под ред Ю.Н. Каптуревского.-СПб; Издательство „Питер”,1999. - 416с.
7. Форрестер Дж. Основы кибернетики предприятия. – М.; Прогресс, 1971. – 340с.
8. Шершньова З.Є., Об орська С.В. . Стратегічне управління.-Навч. Посібник.-К.; КНЕУ, 1999-384с.
9. http://top.rbc.ru/index.shtml?news/policy/2006/01/26/26172831_bod.shtml РосБизнесКонсалтинг
10. Hammer M. and Champy J. Re-engineering the corporation: Manifesto for Business Revolution. London: Nicolas Brealey Publishing. 1993/
11. Организация, планирование и управление предприятием машиностроения: Учебник для студентов машиностроительных специальностей вузов /И.М.Разумов, Л.А.Глаголева, М.И.Ипатов, В.П.Ермилов. – М.: Машиностроение,1982. – 544с.

В статті порівнюються методологічний підхід і практична цінність використання в управлінні підприємства стратегічного менеджменту і висунутої нещодавно теорії обмежень систем..

The article compares the methodological approach and the practical value of usage of the strategic management and recently introduced theory of constraints of the systems in the enterprise management.

Особливості реформування оплати праці в сфері освіти

Стаття присвячена аналізу особливостей реформування оплати праці в сфері освіти України. Пропонуються деякі напрямки удосконалення цього процесу.

реформування, єдина тарифна сітка, сфера освіти, оплата праці, міжпосадова диференція

Реформування оплати праці в Україні і, зокрема, реформа системи організації і оплати праці в бюджетній сфері є давно назрілою. Про це свідчить посилення уваги громадськості до цих питань, численні дослідження науковців, висвітлення цієї проблеми в пресі.

Перехід України до створення ринкової економіки боліче відбився на розвитку інтелектуального потенціалу вищої освіти. Скорочення бюджетного фінансування, практично повне припинення надходження коштів галузевих відомств призвело до руйнації матеріально-технічної бази вищих навчальних закладів (ВНЗ). Ще більшою загрозою для розвитку вищої освіти і науки України є масовий відтік висококваліфікованих кадрів як за кордон, так і в комерційні структури. Ці негаразди, по суті, означають рух у напрямі деінтелектуалізації, тобто у бік, протилежний руху до інформаційного суспільства. Поміж тим, саме від рівня інтелектуалізації суспільства залежить збереження національної ідентичності країни, масштаби і характер її впливу на навколишній світ, що особливо актуалізується в сучасному глобалізованому світі. В цьому зв'язку слушно привести застереження Б. Губського, на думку якого „утворення нових розподільних ліній в умовах зростання відкритості національної системи освіти і науки, поширення інформації про вищі навчальні заклади європейських країн і посилення конкуренції з боку навчальних закладів і фірм країн – членів ЄС можуть призвести до прискорення відпливу за кордон наукового та інтелектуального потенціалу України” [1, с. 25]. Водночас, міністр освіти і науки України С.М. Ніколаєнко наголошує, що „в умовах глобалізації суспільства, появи транснаціональної освіти якість вищої освіти стає тим чинником, що визначає саму можливість існування того чи іншого вищого навчального закладу незалежно від форми власності” [2, с. 4]. Таким чином, національні інтереси вимагають активного пошуку заходів для збереження, розвитку і ефективного використання інтелектуального потенціалу вищої освіти і науки в Україні.

На необхідність побудови об'єктивної оцінки і стимулювання оплати праці в бюджетній сфері вказують такі українські вчені, як С. Бандур, Л. Безчасний, С. Дорогунцов, Б. Данилишин, М. Карлін, В. Куценко, Е. Лібанова, Г. Монастирська, В. Новіков [3-6]. Проблеми удосконалення оплати, мотивації і стимулювання праці досліджуються в роботах Д. Богині, Г. Кулікова, М. Семикіної [7], Л. Фільштейна [8].

Поміж тим проблема побудови досконалого механізму оцінки праці освітян залишається нерозв'язаною. Низький розмір заробітної плати працівників освіти, незначна диференціація в оплаті різних категорій педагогів, недоліки пенсійного забезпечення, формальність процесу атестації освітніх кадрів зумовлюють процеси руйнування творчого потенціалу освіти в Україні.

Педагог є носієм загальнолюдських цінностей, національної культури,

моральних принципів, і від того, наскільки він зацікавлений в своїй роботі, залежить передача інтелектуального спадку молодому поколінню. Одного вміння виконувати професійні обов'язки недостатньо для досягнення цілей організації, яким би кваліфікованим не був співробітник, його продуктивність залежить від бажання працювати, або мотивації до праці. Тільки сукупність сильної трудової мотивації і професійної майстерності забезпечує досягнення результату.

Метою даної статті є дослідження особливостей реформування оплати праці у сфері освіти та пошук напрямків удосконалення цього процесу.

Порядок оплати праці працівників бюджетної сфери сьогодні здійснюється на основі єдиної 25-розрядної тарифної сітки¹, загальний діапазон якої становить 1: 3,35, тобто ставка 25-го розряду у 3,35 рази перевищує ставку 1-го розряду.

Згідно з ЄТС розмір посадового окладу вихователя дитячого дошкільного навчального закладу, який має I категорію (11 розряд) становить 525 грн., а вихователя з вищою категорією (12 розряд) – 564 грн., тобто на 39 грн. більше, або всього на 7%. Водночас, практика показує, що для заохочення працівників до підвищення кваліфікації і якості праці мінімальний рівень різниці між тарифними ставками суміжних тарифних розрядів не може бути нижчим за 10%.

Стосовно оплати праці педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів (середніх загальноосвітніх шкіл трьох ступенів, гімназій, ліцеїв, колегіумів тощо) і викладачів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації (технікумів, коледжів), слід зазначити, що згідно з ЄТС немає ніякої різниці між викладачем вищої категорії, який працює в технікумі і вчителем вищої категорії загальноосвітньої школи – розмір їх посадового окладу становить також 564 грн., як і вихователя в дитячому садку.

Аналізуючи розміри посадових окладів науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації (табл. 1), теж важко прийти до висновку на користь діючої системи матеріального стимулювання з точки зору сприяння розв'язанню завдань працівників вищої школи. Різниця між розміром посадового окладу професора і доцента становить лише 42 грн., або 4,8%. Водночас більшість опитаних нами доцентів і професорів навчальних закладів Кіровограда вважають, що посадовий оклад професора повинен бути в 1,5-2 рази більше, ніж доцента.

Таблиця 1² - Розміри посадових окладів науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації

Найменування посади	Тарифний розряд	Розмір посадового окладу станом на 1.01.2006 р., грн.
Професор	20	914
Доцент	19	872
Старший викладач	17	791
Викладач, асистент	16	739
Викладач-стажист	15	690

¹ Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери. Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 // Урядовий кур'єр. – 2002. – 11 вересня. – № 166.

² Наказ Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 „Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти на наукових установ” (зі змінами, внесеними згідно з Наказом міністерства освіти і науки № 614 (з1361-05) від 25.10.2005 р.)

Згідно з єдиною тарифною сіткою співвідношення в оплаті праці асистента і професора складає 1 : 1,2. Між тим, як свідчать результати опитування, викладачі вищої школи уявляють справедливую диференціацію в оплаті праці між цими двома категоріями науково-педагогічних працівників на рівні, як мінімум 1 : 3

Отже, на наш погляд, співвідношення тарифних коефіцієнтів в запропонованій єдиній тарифній сітці не відповідає принципам формування тарифних ставок: складності праці, переходу на підвищені стандарти оплати праці, оптимальної диференціації праці і потребує удосконалення.

Таким чином, на наш погляд нинішня єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетної сфери є недосконалою і потребує подальшого доопрацювання, зокрема з метою посилення мотиваційної функції заробітної плати. Необхідно довести мінімальний рівень різниці між тарифними ставками суміжних тарифних розрядів хоча б до 10%. З нашої точки зору доцільно також збільшення загального діапазону ЄТС, а також удосконалення міжпосадової диференціації заробітної плати.

Список літератури

1. Губський Б. Європейський вектор інтеграційної політики України // Економіка України . – 2003. – № 11. – С. 19-27.
2. Ніколаєнко С. Вища освіта і наука – найважливіші сфери відповідальності громадянського суспільства та основа інноваційного розвитку // Освіта України. – 2005. – № 24. – С. 4-8.
3. Безчасний. Л.К., Монастирська Г.В. Проблеми регулювання оплати праці в сфері науки // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001.–№2, Ч. 1.
4. Карлін М.І. Проблеми і напрямки удосконалення оплати праці у ВНЗ державної форми власності // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. –№2. – Ч. 2. – С. 23-24
5. Новіков В.М. Методи регулювання оплати праці у бюджетних галузях невиробничої сфери. // Регіональні перспективи. – 2002. – №3-4. – С. 173-175
6. Проблеми зайнятості та розвитку ринку праці в гуманітарній сфері України / С.І. Дорогунцов, Б.М. Данилишин, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, С.І. Бандур // Гуманітарна сфера України: проблеми і шляхи формування. – К.: РВПС України НАН України, 2000. – 64с.
7. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. монографія / Д.П.Богиня, Г.Т.Куліков, М.В.Семикіна та ін. – К.: Інститут економіки НАНУ, 2001. – 300с.
8. Фільштейн Л.М. Фонд оплати праці: проблеми побудови ефективного механізму дії // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету. Економічні науки. – Кіровоград: КДТУ. – 2002. – С. 3 – 8.

Стаття посвящена аналізу особливостей реформування оплати труда в сфері образования України. Предлагаются некоторые направления усовершенствования этого процесса.

The article is devoted to the analysis of reformation features of labour payment in the sphere of education of Ukraine. Some ways of this process improvement are offered .

Аналіз зарубіжного досвіду щодо формування стратегії розвитку персоналу та його використання на вітчизняних підприємствах

З урахуванням сучасних підходів до формування стратегії розвитку персоналу, у світовому бізнесі, актуальність реформування системи управління персоналом на вітчизняних підприємствах очевидна. При формуванні стратегії управління персоналом на вітчизняних підприємствах, необхідно урахувати особливості сучасного етапу управління персоналом в країнах з розвинутою ринковою економікою.

персонал, стратегія, підприємство, управління, інвестиції, досвід

Стратегічні можливості і забезпечення стійкого розвитку підприємства в умовах жорсткої конкуренції значною мірою визначаються здатністю формування стратегії розвитку персоналу. Як підкреслюють зарубіжні спеціалісти з менеджменту, діяльність підприємств, які мають конкурентні переваги, переважно залежить від людського фактору.

Ключове значення, яке надається проблемі управління персоналом в теорії і практиці зарубіжного менеджменту, а саме американського, німецького, японського, є визнанням того факту, що саме це направлення є фундаментом успіху підприємства в інших аспектах його діяльності.

Для реалізації стратегії розвитку персоналу виключно важливу роль має характер налаштованості персоналу – його прагнення або до стабілізації, або до радикальних змін; готовність до ризиків; орієнтація на минулий досвід або на творче освоєння майбутнього. Тому при реалізації управлінських нововведень, особливо стратегічного управління персоналом, пов'язаного з переорієнтацією всього мислення з внутрішньовиробничого на зовнішні проблеми підприємства, необхідна велика робота по подоланню опору змінам. В зв'язку з цим І.Ансофф підкреслює - управління процесом змін через зміну поведінки робітників висувається в число найважливіших заходів по приведенню потенціалу підприємства у відповідність з зовнішнім середовищем і попереджає про небезпеку спрощеного підходу до рішення цієї проблеми [1].

Питанням формування стратегії розвитку персоналу в зарубіжній практиці присвячені роботи А.Яновського, В.Шмідта, П.Шеремета та ін. [1-9]. Однак, недостатня кількість робіт, які б узагальнювали досвід зарубіжного менеджменту та розробляли пропозиції щодо використання його на вітчизняних підприємствах.

Процес взаємодії людини з організаційним оточенням складний та багатоплановий. Колишній підхід до роботи з персоналом неможливий та потребує кардинальних змін.

Метою даної статті є аналіз зарубіжного досвіду щодо формування стратегії розвитку персоналу та розробка заходів для використання цього досвіду на вітчизняних підприємствах.

В зарубіжній практиці управління персоналом така необхідність усвідомлена давно. Зарубіжний досвід свідчить, що формування ефективного працюючого колективу,

визначається філософією підприємства – системою моральних цінностей і правил взаємовідносин між адміністрацією і співробітниками. Так, англійська філософія бізнесу ґрунтується на традиційних цінностях нації і теорії людських відносин. Вона передбачає повагу особистості робітника, доброзичливість, мотивацію робітників і заохочення досягнень, забезпечення високої якості робіт і послуг, систематичне підвищення кваліфікації, гарантію пристойного заробітку.

Американська філософія бізнесу побудована на традиціях конкуренції та заохоченні індивідуалізму робітників з чіткою орієнтацією на прибуток компанії і залежність власного доходу від нього. Характерною рисою є чітка постановка цілей і задач, висока оплата персоналу, заохочення споживацьких цінностей, високий рівень демократії в суспільстві, соціальні гарантії.

Японська філософія менеджменту ґрунтується на традиціях поваги до старших, колективізму, загальної згоди, ввічливості, відданості ідеалам фірми, довічного найму співробітників великих компаній, постійна ротація персоналу, створення умов для ефективної колективної праці.

Не зменшується увага до проблем удосконалення управління персоналу в Німеччині, Швеції, інших країнах з розвинутою ринковою економікою. В сучасній зарубіжній теорії та практиці управління персоналом домінує принцип, у відповідності з яким кадровий корпус сприймається як активний елемент і необхідна складова стратегічного управління.

На характер поведінки персоналу прямо впливають особливості національного менталітету, традиції, історичні відмінності розвитку економіки і рівень корпоративної культури населення різних країн світу. Розглянемо основні особливості формування стратегії розвитку персоналу на зарубіжних підприємствах.

Американський кадровий менеджмент при формуванні стратегії розвитку персоналу виходить із цілей підприємства терміном на 5-8 років вперед (а, наприклад, японці виходять із терміну 10 років і більше). В основі системи управління персоналом є принцип індивідуалізму. Ставка робиться на ярку особистість, здатну змінити ситуацію на краще [2].

Сучасний ринок з його технічними, технологічними і економічними новаціями потребує постійного перенавчання частини робітників з метою досягнення більшого прибутку для фірми. Все частіше основним критерієм успішності спеціаліста є обсяг інформації, яку він може принести та поширити серед співробітників. Відповідно, спеціалісти цінні в силу своєї нової освіти, володіння новими професійними технологіями, значно більшими ресурсами для освоєння нових технологій. На підприємствах вводяться нові посади – розповсюджувач знань (knowledge broker) [3].

Практично всі великі та більшість середніх підприємств США здійснюють власні програми навчання. В цій сфері працює біля 50 тис. наставників та витрачається приблизно 100млрд.дол. щорічно. Згідно розрахунків, 1дол., що вкладається в розвиток персоналу, приносить від 3 до 8 дол. доходу.

Завдання інтеграції молодих спеціалістів вирішується на підприємстві командою менеджерів. Команда складається з провідного менеджера по інформаційній політиці (chief knowledge manager), який збирає дані щодо інформаційних технологій та керує подальшим рухом цих даних; менеджера по навчанню, який відбирає персонал для перепідготовки у відповідності з новими технологіями (learning manager) та менеджера інтелектуальних капіталів (intellectual capital manager), який об'єднує зусилля перших двох та розраховує ефект від впровадження знань в процес виробництва [3].

У 1954 році в межах дослідницької програми в США почали застосовувати, як процедуру кадрової роботи, для визначення шляхів розвитку персоналу Assessment Center (Центр оцінки).[4] У 1960-70 рр. багато американських фірм створили у себе

Центри оцінки персоналу (IBM, “Стандарт ойл оф Огайо”, “Сирс Робакс” та ін.). У 1970 році Центри оцінки мали 100 фірм, а через десять років – більш ніж дві тисячі фірм.

З кінця 1990-х років ця технологія почала активно адаптуватися та розвиватися російськими консалтинговими компаніями, а з 2001-го – широко застосовується на підприємствах Росії. В той же час в Україні лише поодинокі структури мають реальний досвід її застосування.

Цілі застосування Центру оцінки – формування стратегії управління персоналом: аналіз кадрового потенціалу підприємства; заповнення вакантних кадрових позицій; формування кадрового резерву підприємства; відбір персоналу з чітко визначеними компетенціями; створення програми розвитку та навчання; планування індивідуальної кар’єри.

Принципи Центру оцінки – це сучасна технологія, яка орієнтована на досягнення відповідності кадрового потенціалу стратегічним цілям підприємства.

Однак, у всьому світі признають, що традиційні методи формування стратегії персоналу не дуже ефективні в пошуку талантів. Дослідження проведені в США в 1997 і 2000 роках, яскраво свідчать про це :

Управління талантом в компаніях США	
Процент керівників, який повністю погоджується з тим, що їх компанія	
- пов’язує свою стратегію з вимогами до персоналу	10%
- привертає дуже талановитих людей	19%
- знає своїх найбільш і найменш ефективних співробітників	16%
- зберігає найбільш ефективних співробітників	8%
- звільняє найменш ефективних співробітників	3%
- розвиває персонал швидко і ефективно	3%

В світі шукають нові ідеї та нові парадигми управління талантами при формуванні стратегії персоналу.

Ідеї, що отримують все більше розповсюдження та допоможуть перемогти в боротьбі за талант можна звести до наступних: необхідно сконцентрувати зусилля всієї компанії, починаючи з топ-менеджерів, на залучення та розвиток талантів; необхідно змінити рекрутингову політику та навчитися формулювати для співробітників унікальну ціннісну пропозицію; слід максимально прив’язати мотиваційну політику з чітко вираженим результатом, якого очікують від співробітника; необхідно інтегрувати розвиток співробітника в повсякденне життя підприємства; необхідно диференціювати співробітників та підтримувати їх адекватно їхньому вкладу в досягнення загального результату [5].

В Україні ще не сформований ринок послуг щодо пошуку талантів і невідомо коли це відбудеться в майбутньому. Це пояснюється тим, що рекрутингові компанії не спеціалізуються суцільно на пошуку талантів.

Японська система формування стратегії розвитку персоналом підприємства вважається досить ефективною та доопрацьованою до дрібниць. Успіх системи забезпечує вміння працювати з людьми та персонально з кожним співробітником, їхнє залучення у справи фірми, у виробництво високоякісної продукції.

Система формування стратегії розвитку персоналом формує жорстку прив’язку робітника до своєї фірми. Японець може змінити світогляд, змінити прізвище, але він ніколи не зрадить фірмі. В своїй фірмі він готовий робити те, що потрібно, впевнений, що він – важливий і необхідний для своєї фірми. Японський службовець не може піти з фірми за своїм бажанням, тому що він втратить основну частину привілеїв і свого статусу. Про це свідчить той факт, що в японських фірмах майже відсутня плинність персоналу [2, 6].

У Великобританії правила взаємодії із зовнішнім середовищем регламентуються державою на відповідність організації певним вимогам. Ці вимоги зафіксовані стандартизованою системою “Інвестори в людей” [7].

Вона встановлює професійний рівень організаційного розвитку, тобто навчання і підвищення кваліфікації співробітників для досягнення стратегічних цілей підприємства. Система була розроблена у 1990 році провідними промисловими бізнес-організаціями, професійними кадровими агенціями, тренінговими організаціями, а також державними установами Великобританії. З 1991 року десятки тисяч керівників підприємств Великобританії усіх секторів економіки країни впровадили систему, і вона одержала повну підтримку широкого кола зацікавлених сторін. На сьогодні практично третина промисловості країни працює за цією системою (понад 40 тисяч підприємств).

У 1993 році створено неприбуткову громадську організацію “Інвестори в людей” (“Investors in People UK”) для надання національного статусу цій системі, а також для забезпечення її цілісності, якості, успішного поширення та розвитку.

Завдяки величезному успіхові системи у Великобританії організація почала свою діяльність в інших країнах. Існує вже 14 міжнародних підрозділів як для захисту, так і для розповсюдження даної системи.

До 2002 року сертифікацію пройшли 26393 компанії всього світу. У Великобританії сертифікат “IP” дуже престижний, тому компанії завжди його демонструють: це робить їх привабливими як для потенційних співробітників, так і для інвесторів і клієнтів [8]. Система “Інвестори в людей” забезпечує алгоритм підвищення професійного рівня бізнесу та його конкурентоспроможності шляхом запланованого підходу до встановлення і розголосу стратегічних цілей, а також розвитку співробітників для відповідності цим стратегічним цілям. В результаті стає прозорим те, що співробітники можуть та повинні робити, наскільки їхні дії вмотивовані, а головне, що саме підприємство від них вимагає. Цей процес циклічний та повинен продовжувати подальше поліпшення розвитку персоналу.

Інвестиції у людський капітал сьогодні є одним з ключових чинників для завтрашньої конкурентоспроможності.

Саме система “Інвестори в людей” доповнює загальновизнані стандарти якості та стверджує, що тільки з певними навичками персонал зможе привести підприємство до досягнення його стратегічних цілей. Система працює як структура, що об’єднує та максимізує ефекти, отримані від впровадження інших стандартів. Багато організацій використовують систему як платформу для втілення вимог стандартів серій ISO 9000 та ISO 1400. Добре відпрацьована система “Інвестори в людей” доповнює Європейську модель якості (EQM), розроблену Європейською організацією управління якістю (TFQM).

Компанії, що впроваджують систему “Інвестори в людей” дотримуються чотирьох фундаментальних принципів щодо стратегії розвитку персоналу: брати зобов’язання розвивати усіх співробітників для досягнення стратегічних цілей та завдань; регулярно переглядати потреби у навчанні та розвитку відповідно до конкурентної стратегії; проводити відповідні заходи з підтримки навчання та розвитку серед співробітників; оцінювати прибутки від навчання та розвитку на індивідуальному і організаційному рівнях як підстави для подальшого вдосконалення.

В середині 2002р. російське відділення транснаціональної компанії TNT Express першим в Росії отримало акредитацію по міжнародній програмі “Investors in people”. Підготовка до сертифікації зайняла рік, відповідний аудит пройшов успішно. Підприємство, яке досягло визнання, отримає значну комерційну вигоду. На думку одного з менеджерів російського відділення TNT Express, сертифікація допомогла

досягти високих фінансово-економічних результатів: вже два роки як щорічне зростання обороту компанії досягає 40%, ступінь задоволення клієнтів за рік збільшилась з 76,5 до 98,7%, плинність кадрів зменшилась на 50%, а задоволеність співробітників компанії досягла 98,6%.

Розвитку своїх співробітників російське відділення TNT Express і раніше приділяло увагу. Однак навчання не було системним, що охоплює весь персонал. Навчали головним чином тих, хто виявляв бажання і був, на думку менеджерів, перспективним. Програми тренінгів існували, але їхня ефективність регулярно не оцінювалась. За останній рік витрати на навчання людей збільшені вдвічі. На кожного співробітника припадало 14 тренінг-днів [8].

Одночасно TNT Express впроваджує оцінку ефективності інвестицій в персонал. Щорічно проводиться атестація всіх співробітників, під час якої керівник обговорює з кожним, професійний розвиток кар'єри і кар'єрні плани. Щоквартально менеджери роблять заміри якості роботи. Наприклад, у відділі по обслуговуванню клієнтів за допомогою регулярного анонімного анкетування відслідковуються показники задоволення клієнтів, а якість роботи департаментів, таких як IT-відділ, бухгалтерія та ін. оцінюють співробітники TNT Express [8].

Необхідність впровадження такої стандартизованої системи у нашої країні очевидна. Деякі комерційні структури почали замислюватися про розвиток свого персоналу з метою розвитку всього підприємства.

Особливості формування стратегії розвитку персоналу ФРГ можна сформулювати таким чином [6]: найбільша увага приділяється перепідготовці працівників служб персоналу за спеціальними програмами, стажуванню; здійснюється постійна перепідготовка різних категорій персоналу, проводяться тренінги на суміжних посадах; широко використовуються послуги кураторів, що опікують молодь; розробляються посадові інструкції із збалансованими обов'язками та правами; використовуються різні види оплати праці в залежності від рівня кваліфікації, досвіду, володіння новими методами роботи, знання іноземних мов і т.п.

На італійських підприємствах на півночі країни більшістю підприємств використовуються американські методи формування стратегії персоналом [3].

В південних районах управління персоналом здійснюється без певної системи. В Італії, практично, "радянська" система відбору та переміщення персоналу на основі суб'єктивних факторів: родинних та товариських зв'язків і т.п. Відсутні стимули, що сприяють підвищенню кваліфікації. Надається перевага адміністративним методам управління, а не методам економіко-соціального характеру.

Україна здобула незалежність в 1991 році, після розвалу Радянського Союзу. За час суверенітету (термін за історичним масштабом мізерний), зрозуміло, не сформувався чітко виражений національний стиль управління персоналом. За радянських часів прояв національних особливостей в Україні не заохочувався. За роки національної незалежності ще не створена в кінцевому вигляді працездатна державна структура, яка б систематично займалася б проблемами людини в робочому колективі в нових умовах господарювання. Персонал підприємств часто не знає про перспективи підприємства, його стратегічні цілі.

Найбільш актуальними проблемами кадрових служб підприємств є: формування стратегії розвитку персоналу відповідно до конкурентної стратегії підприємства, прийом, підбір, ротація, адаптація, перепідготовка, формування кадрового резерву, оцінка персоналу та ін.

Керівники багатьох підприємств розуміють, що людський ресурс – головний ресурс бізнесу, і починають приділяти увагу кадровим проблемам та виділяти кошти на їх рішення, на розвиток персоналу. У 1990 році Міжнародна адміністрація торгівлі в

Міністерстві торгівлі США розробили програму SABIT (Special American Business Internship Training). Її місія – сприяння економічній реструктуризації України та інших країн СНД. В межах своєї місії SABIT проводить стажування менеджерів середньої і вищої ланки, вчених та інженерів країн СНД в малих, середніх і великих американських компаніях і недержавних організаціях [9]. Під час стажування учасники програми SABIT велику увагу приділяють спеціалізованій галузевій підготовці, вивченню концепції західного менеджменту і принципів функціонування ринкової економіки, що необхідно для підтримки економічного розвитку.

Можливості, які надає менеджерам інша програма – “Українська ініціатива” подібні тим, що надає стажування в США за програмою SABIT, але акценти трохи інші. Участь в даній програмі допоможе менеджеру не тільки встановити ділові контакти з новими зарубіжними партнерами, розвинути вже існуючі зв’язки або отримати знання принципів організації бізнесу в своїй галузі за кордоном, а і отримати навички, необхідні для рішення конкретних проблем розвитку і управління підприємством. “Українська ініціатива” – програма перепідготовки управлінських кадрів. Вона основана в 2001 році, за період останніх двох років, в ній прийняли участь 1300 українських менеджерів [9], в той час як в Росії ця цифра за останні п’ять років складає більш як 30000 менеджерів. “Українська ініціатива”, реалізується Міжвідомчим центром по організації перепідготовки управлінських кадрів при Міністерстві економіки. На даний момент строк її реалізації запланований до кінця 2007 року. Унікальність цієї програми полягає в організації індивідуальних цільових стажувань для українських менеджерів в компаніях в країнах ЄС. Це означає, що кожний учасник програми проходить стажування на підприємстві, яке максимально наближено до умов в його рідній компанії. Стажування проходить за рахунок міжнародної технічної допомоги і реалізується в межах співробітництва з європейськими освітянськими організаціями, серед яких InWEnt – в Німеччині, програма “Копернік” – у Франції, Nordpraktik – в Швеції.

Отже, не зважаючи на велику кількість невирішених проблем, останнім часом, положення в області національного менеджменту змінюється на краще.

Однак, на більшості підприємств України існує дуже багато проблем щодо формування стратегії розвитку персоналу. Ще не склався контингент “кадровиків”, що працюють на сучасному рівні. Часто кадрові служби очолюють спеціалісти без спеціальної освіти. Деякі керівники підприємств живуть за старими поняттями і законами, персонал часто не знає про перспективи розвитку підприємства, направленості його діяльності в соціальній та стратегічній сферах. Суттєвим стримуючим фактором розвитку персоналу є відсутність коштів на розвиток персоналу, навіть за умови, що керівництво підприємства розуміє необхідність розвитку персоналу.

З урахуванням сучасних підходів до формування стратегії розвитку персоналу у світовому бізнесі актуальність реформування систем управління персоналом на вітчизняних підприємствах більш ніж очевидна. При формуванні стратегії управління персоналом на вітчизняних підприємствах, на нашу думку, необхідно урахувати особливості сучасного етапу управління персоналом в країнах з розвинутою ринковою економікою, а саме пропонуємо наступні заходи:

- перехід від чисто кадрових питань до формування стратегії управління персоналом;
- забезпечення відповідності стратегії управління персоналом конкурентній стратегії підприємства;
- придбання та утримання робочої сили необхідної кваліфікації та прихильності;

- максимальний розвиток внутрішніх здібностей людей – їхнього внеску, потенціалу і статусу, шляхом створення можливостей для навчання та постійного розвитку;
- розвиток високоефективних систем, які включають чітко структуровані процеси найму і відбору, системи компенсацій і стимулів на основі результатів праці, а також діяльність по навчанню та розвитку управлінських кадрів, пов'язану з потребами підприємства;
- стимулювання розвитку атмосфери співробітництва та взаємної довіри;
- створення клімату, який сприяє становленню ефективних і гармонійних партнерських відносин між керівниками та їхніми підлеглими;
- створення умов для оцінки і винагороди людей за результатами їхніх дій і досягнень;
- створення умов для проведення політики рівних можливостей стосовно до всіх співробітників підприємства;
- здійснення етичного підходу до управління, який ґрунтується на піклуванні про людей, справедливості і прозорості діяльності;
- підтримка і вдосконалення фізичного і морального добробуту робітників.

Для умов України формування стратегії розвитку персоналу стає головним не тільки через логіку стратегічного розвитку, а як єдиний реально можливий стратегічний фактор. Іншими словами, значущі стратегічні зміни на різних рівнях управління, у тому числі і на рівні окремого підприємства, можна здійснити тільки за допомогою людського фактору. Фахівці з менеджменту стверджують, що єдиною значущою конкурентною перевагою для будь якого підприємства на початку ХХІ ст. стають його людські ресурси.

Список літератури

1. Ансофф И. Стратегическое управление: Сокр.пер. с англ./Науч.ред. и авт. авт. предисл. Л.И. Евенко. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Яновский А.М. Особенности национального менталитета управления персоналом. // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология.
3. Шмидт В.Р. Молодой специалист на предприятиях запада: подбор, формы работы и поддержка. // Труд за рубежом. – Москва. 2003. №1. С. 39-55.
4. Неплюева А. ASSESSMENT CENTER: технология оценки и развития персонала // Справочник кадровика. – 2004. № 1. С. 90-92.
5. Шеремет П. Война за талант. // Стратегии. – 2003. март. С. 22-27
6. Старобинский Э.Е. Некоторые штрихи к кадровой политике за рубежом. // Управление персоналом. – 2000. №10. С. 50-53.
7. Трофимова О. Стандартизованная система «Инвесторы в людей». // Стандартизація, сертифікація, якість. – 2001. № 1. С. 59 – 61.
8. Вайсбанд Г. Стандарт «Investors in people» в России. // Человек и труд. 2003 №5. С. 28-29.
9. Грибенко О. Полигон для пристрелки менеджеров. // Стратегии, март 2005г. С. 57-59.

Ключове значення, яке надається проблемі формування стратегії розвитку персоналу, в теорії і практиці зарубіжного менеджменту, є визнанням того факту, що саме це направлення є фундаментом успіху підприємства в його діяльності.

The crucial value, which is attributed to the strategy of personnel development in the Western theory and practice of management, proves that this factor is the key to the success of any enterprise.

Персонал як фактор вартості гудвілу торгівельного підприємства

В статті розглядається взаємозв'язок між вартістю гудвілу підприємства та рівнем компетентності персоналу. Робиться спроба визначити особливості поняття гудвілу в умовах торгівельного підприємства, та запропонувати методи щодо його збільшення шляхом поліпшення ефективності роботи з персоналом.

гудвіл, лояльність персоналу, ефективність обслуговування, імідж підприємства

Стрімкий розвиток економіки України який відбувається протягом останнього періоду потребує постійного залучення додаткових трудових ресурсів. Особливо активного залучення трудових ресурсів потребують підприємства швидко зростаючої сфери торгівлі та послуг. В зазначених сферах темпи збільшення чисельності зайнятих в останні роки значно перевищують середні показники по народному господарству.

Однак, позитивне на перший погляд явище, містить в собі низку складних соціально-економічних проблем розв'язання яких потребує ґрунтовного науково-методичного опрацювання, відсутність якого створює певні проблеми для ефективного розвитку зазначених галузей.

В сучасній науковій літературі щодо питань пов'язаних з персоналом зустрічається велика кількість різноманітних підходів та характеристик ефективності його використання. Так, в підручнику Ю.Г. Одягова та Т.В. Ніконова «Аудит и контролінг персоналу» запропоновано виокремлювати принаймні 3 підходи до ефективності:

- як сукупну оцінку усього персоналу організації, ефективність діяльності якого визначається кінцевим результатом;
- як результат якості та кількості витраченої живої праці на виконання завдання певного виду;
- як результат діяльності підприємства щодо управління персоналом [1].

В інших джерелах, зокрема [3], підходять до питань оцінки персоналу з позицій індивідуальної оцінки, в залежності від мети, з якою така оцінка проводиться. Серед основних напрямків оцінки виокремлюють: оцінку потенціалу робітника, оцінку індивідуального вкладу, та атестацію кадрів підприємства (поєднання двох попередніх методів).

В.Р. Весни висловлює думку, що усі методи оцінки можна поділити на традиційні (в яких відбувається оцінка переважно індивідуальних результатів працівника) та нетрадиційні (згідно з якими працівник розглядається в контексті його групової взаємодії [2]).

Однак опрацьована нами велика кількість літературних джерел розглядає здебільшого короткострокові результати праці. У той час як доцільно перейти на дворівневий аналіз результатів праці. Так пропонується розглядати виокремлено результати праці та її наслідки. Під результатами праці доцільно розуміти, поширені зараз показники продуктивності, тобто або обсяг праці витраченої на виробництво товару (надання послуги), або кількість товарів вироблених за певний час. Під наслідками – нематеріальні результати виконаної праці, які стануть очевидні пізніше (імідж організації, її ділова чи виробнича репутація).

Однак таке трактування співпадає з визначенням гудвілу – (від англ. goodwill – «ділова репутація») – умовна вартість іміджу, репутації, ділових зв'язків фірми.

Визначається як різниця між оцінкою компанії на фондовій біржі та сумою чистих активів [4].

На підставі зазначеного вище можна висловити головне завдання дослідження яке пов'язане з введенням в практику управління персоналом показнику гудвілу як важливого показнику ефективності трудової діяльності працівників торговельного підприємства.

Тобто сучасна економічна думка підійшла до визначення взаємозв'язку гудвілу підприємства з якісними показниками персоналом підприємства. Особливо гостро актуальність такого поділу оціночних результатів постає на підприємствах, що зайняті побутовим обслуговуванням населення та наданням торговельних (або інших) послуг.

На нашу думку одним з основних показників який характеризує ефективність розвитку підприємства торгівлі чи сфери послуг, є показник його гудвілу. Особливо це пов'язане з тим, що як правило, вартість бруто-активів таких підприємств є набагато нижчою від їх ринкової вартості, або вартості торговельних площ, які можуть бути передані в оренду. Однак ця різниця як раз і складає (в бухгалтерському трактуванні вартість гудвілу). Нематеріальна природа гудвілу є вкрай чутливою до різноманітних зовнішніх факторів. Як відомо, основними факторами росту гудвілу є: збільшення вартості ім'я компанії, розвиток бази споживачів, добрий моральний стан його колективу та інші подібні фактори які можуть генерувати прибуток.

Як відзначається в [5] основними складовими потенціалу, (а відповідно і джерелами генерування прибутку) на підприємстві є: предмети праці, засоби праці, земля, праця та інформація [5]. Однак для торговельного підприємства основними факторами генерування прибутку, очевидно, будуть три останні: земля, праця та інформація. Причому якщо імідж земельної ділянки принципово від діяльності підприємства не залежить, то інформаційна складова та персонал – знаходяться значною мірою під регулюючим впливом підприємства.

Однак персонал, як центр генерування прибутку, може бути одночасно і загрозою його отримання. Так, в разі залучення до надання послуг чи до торговельної діяльності працівників лояльність яких до компанії є повною мірою невизначеною підприємство стикається з загрозами втрати частину прибутку, або вартість гудвілу через небажані дії працівників.

Причому причиною втрати частини гудвілу може бути не тільки нелояльне ставлення окремого працівника (чи групи працівників) до підприємства. Також причиною загрози може бути збіг обставин чи брак компетенції окремого працівника, або групова несумісність колективу.

Безперечно, менеджери усіх рівнів намагаються збільшувати контроль за ефективністю діяльності працівників, однак зазначений контроль не завжди дає змогу оцінити всі складові загроз які несе гудвілу підприємства відсутність (скорочення) лояльності окремого працівника (або їх групи).

Для торговельного підприємства загрози пов'язані з персоналом можуть нести в собі 3 групи різноманітних несприятливих (небажаних) наслідків:

- загрози, що пов'язані з безпосередньою втратою підприємством прибутку (крадіжки та інші протиправні дії, порушення трудової дисципліни тощо);
- загрози, що пов'язані з втратою вартості гудвілу, або віддачі від нього (лояльності покупців, імідж магазину);
- загрози, що пов'язані з опосередкованою втратою прибутку (скорочення привабливості площ, що здаються в оренду, негативна інформація в ЗМІ).

Фактично підприємство має справу, в цьому контексті, з 3ма видами соціальних ризиків. Безперечно, кожна з складових соціальних ризиків заслуговують на увагу менеджерів підприємства, однак предметом нашого дослідження було обрано саме механізм оцінки загрози гудвілу підприємства з боку працівників, як найменш досліджений в сучасній господарській практиці. На підставі проведення такої оцінки

стає можливим запропонувати методи скорочення вірогідності процесів скорочення вартості гудвілу.

За умов проведення аналізу гудвілу в умовах торгівельного підприємства доцільно визначити загальний підхід до показників за допомогою яких можливо визначити гудвіл як такий. На нашу думку такими показниками можуть бути: коефіцієнт перевищення прибутку підприємства (магазину) над середньо ринковими показниками, або альтернативна вартість торгівельної площі (можливі витрати підприємства на оренду, якщо припустити що всі наявні приміщення - орендовані).

В умовах торгівельного підприємства показники гудвілу та успішної діяльності співробітників магазину (продавців, менеджерів) є тісно взаємопов'язаними. В сучасній літературі розглядається можливість оцінювання гудвілу за допомогою одиниці, що генерує грошові кошти, тобто найменшої групи активів яку вдається визначити та за рахунок якої створюється приток грошових коштів незалежно від інших активів. Причому в якості одиниці, що генерує кошти можна розглядати тільки джерело грошових коштів які безпосередньо створюють їх приток відносно відокремлено від інших активів. Такою одиницею в межах магазину пропонується вважати окремий відділ. Відповідно працівник відділу - фактор реалізації та створення гудвілу. В залежності від ефективності діяльності як окремого працівника так і їх колективу, розмір гудвілу який отримає підприємство буде змінюватися.

Розрахунок ефективної вартості гудвілу (на внутрішньому рівні) пропонується здійснювати за допомогою співставлення поточної вартості одиниці торгівельної площі, зайнятої відділом (за умов збереження його спеціалізації), з доходом, який підприємство (магазин) отримує від діяльності досліджуваного відділу. Розрахунок пропонується здійснювати за наступною формулою:

$$PG = \frac{Di \cdot k}{Pv}, \quad (1)$$

де PG – рівень гудвілу;

Di – дохід, що отримано від діяльності відділу протягом i -го періоду;

Pv – ринкова вартість торгівельних площ досліджуваного підрозділу;

k – коефіцієнт сезонного попиту.

Критерієм оцінки ефективності використання наявного гудвілу необхідно вимірювати постійно, що дає змогу діагностувати відхилення наявного рівня потенціалу від значення прийнятого за базове. Основною причиною скорочення гудвілу (падіння обсягів доходу) в короткостроковому періоді, на нашу думку, (якщо відкинути хвилю сезонних коливань попиту) є ефективність діяльності кадрового потенціалу. В такому разі доцільно ввести поняття базового рівня віддачі гудвілу, та за допомогою порівняння існуючого та базового рівнів (згідно виразу 2) відстежувати зміни рівня ефективності використання гудвілу торгівельного персоналу підприємства.

$$PG_{баз} \geq PG_{факт}, \quad (2)$$

де $PG_{баз}$ – рівень використання гудвілу підприємства в базовому році;

$PG_{факт}$ – рівень використання гудвілу підприємства в фактичному році.

Безперечно, запропонований нами підхід до визначення рівня гудвілу торгівельного підприємства можна назвати дискусійним. Більш того, власне показник рівня гудвілу більш правильно назвати «гудвіловіддачею» (Gv), і запропонувати обернений йому показник «гудвіломісткості» (Gm) (3):

$$Gm = \frac{1}{Gv} = \frac{Gv}{Di \cdot k}. \quad (3)$$

Однак зміна назви не змінює, на нашу думку, головного економічного змісту гудвілу – можливості додаткового отримання прибутку за рахунок використання іміджевої складової потенціалу підприємства. Головна проблема, в разі використання зазначених підходів полягає в іншій площині. Практично неможливо визначити зміни рівня гудвілу в

разі одночасного скорочення обсягів продажу та вартості торгівельних площ. Причому ці два показники певною мірою взаємопов'язані. На нашу думку з метою діагностики можливих відхилень доцільно також скористатися виміром коефіцієнта росту кожного з показників, а також визначення сукупного показнику коефіцієнта росту. Зазначений розрахунок стає можливим в разі використання коефіцієнта економічної віддачі (4).

$$K_{EB} = \frac{D_{\text{баз}}}{D_i} \cdot \frac{P_{\text{баз}}}{P_{\text{е}_i}}, \quad (4)$$

Виходячи з виразу (4) показниками скорочення рівня використання гудвілу може служити значення K_{EB} , оскільки в разі якщо $K_{EB} \leq 1$, можна казати про скорочення гудвілу підприємства. В разі якщо зазначене скорочення спостерігатиметься під впливом скорочення обсягів продажу або доходу (фактичний індекс доходності < 1) підприємства скорочення ефективності використання гудвілу можна вважати тактичним (терміновим), однак в разі якщо підприємство не здійснюватиме певних дій щодо збільшення обсягів продажу зазначений процес може привести до скорочення вартості самого гудвілу (індекс доходності торгівельної площі < 1). В разі якщо скорочення ефективності використання гудвілу спостерігається за рахунок скорочення ринкової вартості торгівельних площ можна казати про стратегічні (перспективні) проблеми підприємства. Причому, скоріш за все ці проблеми мають більш глибокі ринкові корні і можливо пов'язані з дією зовнішніх факторів негативний вплив від яких також призводить до скорочення важливої складової гудвілу підприємства.

З наших позицій на вартість торгівельних площ може суттєво впливати персонал підприємства який створює імідж торгівельного комплексу, що в кінцевому рахунку визначає додаткову вартість торгівельної площі. Виходячи з цього в разі відсутності реакції керівництва торгівельного підприємства на відхилення показників ефективності тактичного використання гудвілу (або в разі неефективної реакції) неминуче скорочується його стратегічна ефективність і власне вартість гудвілу.

В цьому контексті інтерес представляє забезпечення перспектив розвитку гудвілу. На нашу думку, виключно рекламна діяльність не здатна сформувати гудвіл торгівельного підприємства. Причому значення реклами у процесі формування гудвілу скорочується під впливом терміну функціонування підприємства. В цьому разі на перший план у формуванні гудвілу виходять фактори якості обслуговування, асортиментної політики та маркетингової активності. Саме зазначені показники створюють основний гудвіл в процесі функціонування. Підвищення ефективності реалізації зазначених показників безперечно стикається з проблемою трудового потенціалу та залучення кадрів. Тобто фактичний гудвіл торгівельного підприємства як і було зазначено на початку статті залежить у першу чергу від кадрового складу підприємства.

Повертаючись до інформаційної складової потенціалу (як джерела генерування прибутку) необхідно відзначити взаємозв'язок між інформацією та гудвілом.

Це складова генерування прибутку, також потребує певного дослідження. Зокрема усю інформацію яка мається на підприємстві можна поділити на три частини:

- інформація яка створюється та використовується в межах підприємства;
- інформація яка створюється на підприємстві, але для надання на сторону;
- інформація яка надходить з боку та використовується або для внутрішнього використання, або для надання такої інформації іншим.

У відповідності до запропонованої класифікації більшість інформаційних потоків створюються або здійснюються за допомогою персоналу. Тобто між зазначеною складовою та рівнем кваліфікації персоналу існує тісний взаємозв'язок.

Розвиток та управління кадровим складом, таким чином, виявляється однією з найважливіших завдань пов'язаних з збільшенням та збереженням гудвілу. На нашу думку в межах великих торгівельних підприємств (супермаркетів) доцільно збільшити увагу саме до розвитку та підвищенню ефективності управління одиницями, що

генерують прибуток. Однак при цьому необхідно звернути увагу, що ефективність такого генерування залежить не стільки від ефективності відбору персоналу скільки від ефективності дії системи формування лояльності працівників, яка в свою чергу складається з системи організації та мотивації праці. На нашу думку лояльність персоналу організації (її відданість головній меті організації) залежить від таких складових як:

- ефективність відбору персоналу;
- ефективність адаптаційної діяльності з молодими працівниками;
- ефективність заохочення працівників;
- ефективність організації стимулювання праці;
- ефективність нормування праці тощо.

Кожна з зазначених складових в разі якщо вона не буде ефективно реалізована, може привести до зменшення лояльності наявного персоналу та недостатньому розвитку у персоналу лояльність якого тільки формується.

Таким чином сучасна господарська практика потребує програми розвитку лояльності персоналу. Така програма може створити умови для поліпшення ефективності діяльності торгівельного підрозділу. На нашу думку лояльний персонал навіть за умов недостатнього рівня професійної підготовки чи спеціальних знань не створить умов для погіршення іміджу підприємства, через що ефективність розвитку лояльності персоналу безпосередньо пов'язана з показниками гудвілу підприємства.

Запропонована стаття не містить в собі конкретних заходів розроблених нами в рамках підприємства яке було базою для дослідження.

Основна ступінь її полягає в тому. Щоб обґрунтувати доцільність використання в якості показника який характеризує стратегічні результати праці показника гудвілу, оскільки в умовах торгівельного підприємства на його формування вирішальне значення створює персонал. Відсутність обґрунтувань конкретних заходів щодо підвищення ефективності використання працівників з метою підвищення вартості гудвілу, пов'язане з тим, що в умовах кожного колективу існують певні пріоритети. Особливості роботи з персоналом визначаються поточними та стратегічними задачами підприємства на якому ці працівники працюють.

Також на нашу думку важливо відмітити, що основні перспективи для розвитку гудвілу підприємства створює не весь колектив, а його окремі елементи, які в роботі були позначені як центри генерування (формування) прибутку. Зазначені колективи на нашу думку є головною ланкою на яку необхідно спрямовувати менеджменту торгівельних підприємств увагу з метою формування у цих колективах лояльності до організації на засадах конформізму.

Список літератури

1. Аудит и контроллинг персонала: Учебное пособие / Ю.Г.Одегов, Т.В. Никонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 544 с.
2. Герасимов Б.Н., Чумак В.Г., Яковлев Н.Г. Менеджмент персонала: учебное пособие / Серия «Ученики, учебные пособия» - Ростов н/Д: «Феникс», 2003. – 448 с.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2001. – 496 с.
4. Мельник Л.Г. Информационная экономика. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2003. – 288 с.
5. Управління потенціалом підприємства. Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 362 с.

В статье рассматривается взаимосвязь между стоимостью гудвила предприятия и уровнем компетентности персонала. Делается попытка определить особенности понятия гудвила в условиях торгового предприятия, и предложить методы относительно его увеличения путем улучшения эффективности работы с персоналом.

In the article intercommunication is examined between the cost of gudvyly of enterprise and level of competence of personnel. It is given it a shot to define the features of concept of gudvyly in the conditions of point-of-sale enterprise, and to offer methods in relation to his increase by the improvement of efficiency of work with a personnel.

Підходи до визначення перспектив стратегічного розвитку гірничо-видобувних підприємств

В статті йдеться про особливості стратегічного розвитку та стратегічного управління на підприємствах видобувного спрямування. Запропоновано механізм оцінки стратегічного положення та стратегічних перспектив гірничо-видобувного підприємства. Розроблено інструментарій кількісної оцінки стратегічного положення підприємства.

стратегічні перспективи, балансові запаси, ефективність, управління, оцінка, фаза життєвого циклу, стратегічне положення

Управління будь-яким підприємством починається з визначення стратегії. Основна її мета – довести, яким може бути у майбутньому суб'єкт. Стратегія дає можливість визначити етапність розвитку події. Не маючи розробленої стратегії, вище керівництво змушене управляти у “ручному режимі”, керуючись інтересами окремих груп, що лобіюють. Звідси стратегічне планування розглядається завжди позитивно, тому що воно дає можливість здійснювати стратегічне управління.

У сучасній літературі існує значна кількість визначень поняття “стратегія”. В різних літературних джерелах визначення має суттєві відмінності [1,2]. Однак в загальному вигляді ці визначення сходяться до того, що стратегія розвитку підприємства є моделлю його довгострокових дій, реалізація якої спрямована на досягнення стратегічних цілей підприємства. Процес визначення та формування стратегічних цілей підприємства має дуже суттєві відмінності, які переважно визначаються наявністю галузевих особливостей розвитку підприємств [3,4]. Особливий інтерес в цьому розумінні викликають підприємства гірничо-видобувної галузі. Специфічність цих підприємств полягає в їх монопродуктовому характері та відсутності як таких життєвих циклів продукту, які значною мірою зумовлюють особливості напрямків стратегічних дій на цих підприємствах, оскільки питання життєвий цикл підприємства та життєвий цикл проекту для цих підприємств є синонімічними.

Однак, особливості стратегічного розвитку гірничо-видобувних підприємств, як і інших підприємств сировинного характеру, в сучасній літературі не набули широкого науково-методичного опрацювання, через що потребують уваги.

Важливість запропонованої теми обумовлюється також тим фактом, що саме сировинні підприємства, на сучасному етапі економічного розвитку України зумовлюють наявні перспективи економічного зростання держави. Враховуючі, що більшість сировинних підприємств України функціонує тривалий термін та їх запаси є відносно вичерпаними вони потребують розробки сучасних методичних підходів щодо формування стратегії їх розвитку.

На нашу думку для підприємств галузей сировинного спрямування буде характерна схожість не тільки корпоративних, але і більшості функціональних стратегій, а основні відмінності їх формування полягатимуть у виборі стратегічних альтернатив. З метою визначення особливостей розвитку галузевих стратегій доцільно визначити загальну систему прийняття стратегічних управлінських рішень в умовах виробничого підприємства. Зазначена схема наведена на рис. 1.

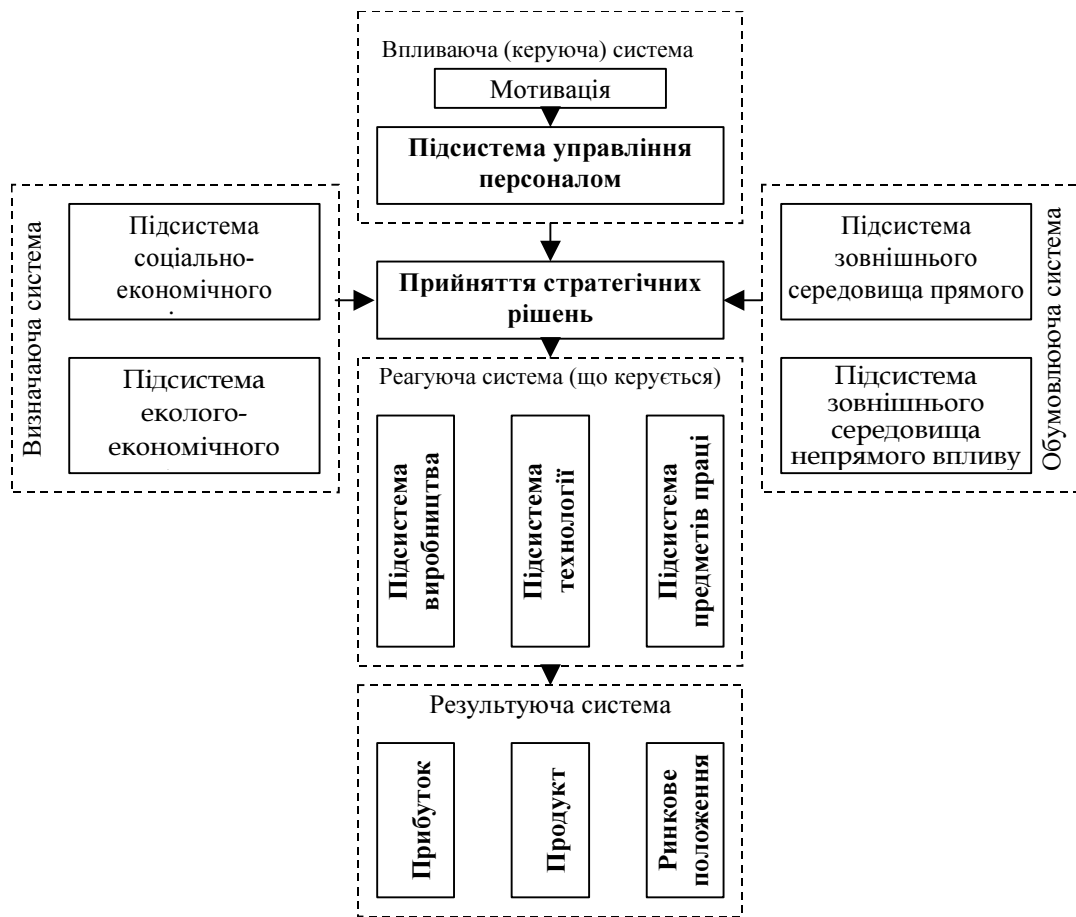


Рисунок 1 - Взаємозв'язок систем, що впливають на прийняття рішення

На нашу думку, система прийняття стратегічних рішень зумовлюється необхідністю розробки системи заходів керуючого впливу направлених на адаптацію до змін визначаючої та обумовлюючої системи. Такий вплив здійснюється на результуючу систему за допомогою реагуючої системи (системи, що керується). В якості результуючої ознаки пропонується розглядати отримання прибутку, зміна (збільшення) ринкової положення (ринкової присутності) чи отримання продукту із заданими властивостями. Як видно зі схеми, основними підсистемами, які визначають (обумовлюють) прийняття стратегічних рішень є соціально-економічні та еколого-економічні чинники (внутрішнього середовища підприємства), а також прямі та непрямі фактори зовнішнього середовища.

Однак формування стратегічних рішень (а відповідно і стратегії розвитку) в умовах гірничо-видобувних підприємств мають значні відмінності, які визначаються галузевими особливостями. Якщо аналіз зазначених особливостей здійснювати на підставі розгляду визначаючої та обумовлюючої підсистем, то слід зазначити наступні аспекти, які здійснюють найважливіший вплив на стратегічний розвиток підприємства:

- в господарській практиці сировинних (гірничо-видобувних) підприємств практично не використовується поняття життєвого циклу товару через його відсутність;
- стадії розвитку сировинних підприємств можуть бути характеризовані стадією життєвого циклу підприємства;
- занадто висока складність та обмежені можливості механізації робіт обумовлюють необхідність вирішення широкого кола соціально-економічних проблем працівників;

– підприємства здійснюють значний забруднюючий вплив на навколишнє середовище, який не припиняється із закінченням робіт на гірничо-видобувному підприємстві і продовжується (у вигляді притоку підземних вод, наявності зон обвалень та вивів сповзання) протягом невизначеного терміну часу;

– відсутність значних науково-технічних розробок в напрямку удосконалення існуючої техніко-технологічної бази цих підприємств через відсутність необхідного обсягу НДДКР в зазначеній галузі.

Поряд з переліченими існують і інші фактори, які обумовлюють чи визначають особливості функціонування підприємств галузі, однак їх вплив на формування стратегії розвитку підприємств та прийняття стратегічних рішень буде значно меншим.

Важливим завданням в цьому розумінні виявляється проведення аналізу стратегічних інструментів розвитку підприємств галузі на предмет їх виявлення та встановлення ефективності використання. В ролі інструментів аналізу нами пропонується послідовно використовувати модель оцінки фази життєвого циклу підприємства, яка дозволить отримати уявлення про принципову специфічність стратегічних важелів управління. Після чого пропонується провести аналіз стратегічних інструментів на предмет пошуку чинників розвитку підприємств, які мають значні відмінності від загального тренду.

Аналіз фази життєвого циклу підприємства має для підприємств гірничо-видобувної галузі значні особливості, які пов'язані з оцінкою їх геологічних запасів. Нами пропонується розглядати стратегічне положення гірничо-видобувного підприємства у вигляді залежності:

$$Cn = (ВП; БЗ; ВОВФ), \quad (1)$$

де Cn – інтегральна оцінка стратегічного положення підприємства;

$ВП$ – виробнича потужність;

$БЗ$ – балансові запаси (які технічно можуть бути використані в існуючих техніко-технологічних умовах);

$ВОВФ$ – вартість основних виробничих фондів.

Оцінювання стратегічного положення (циклу) пропонується здійснити за допомогою матриць загальний принцип побудови яких запропоновано О.М. Трийдом [5]. Матриці будуються таким чином, щоб з наявної вибірки підприємств, що досліджуються, визначити середні значення за показниками, які зазначені в формулі 1 і, на нашу думку, комплексно характеризують стратегічне положення підприємства ($ВП; БЗ; ВОВФ$). Потім підприємства розподіляються на дві групи: ті, які мають значення за перерахованими показниками вище за середнє (їм присвоюється значення 1 за кожний показник, що перевищує середнє значення), та ті, які мають нижче за середнє значення показника (присвоюється 0). Підприємства, які мають значення за всіма трьома показниками вищі за середні, мають високий стратегічний потенціал та відповідно прогресивну (зростаючу) фазу життєвого циклу. Ті підприємства, які мають одне із значень, що дорівнює 0, мають прийнятний стратегічний потенціал та фазу зрілості, ті підприємства, які мають два нулі в загальній оцінці – знаходяться у фазі затухання і мають незначні стратегічні перспективи, підприємства які мають три нулі можуть бути охарактеризовані як підприємства які не мають перспектив і знаходяться у фазі припинення робіт. Запропонований поділ має умовний характер, однак для зазначених задач його можна визнати прийнятним. Тоді кінцева матриця аналізу стратегічного положення гірничо-видобувних (гірничо-металургійних) підприємств наведена в табл. 1. Кінцева матриця розрахунків наведена в табл. 2.

Таблиця 1 – Зведені показники для аналізу стратегічного положення підприємства

Назва підприємства	Виробнича потужність (тис. т)	Балансові запаси (млн. т)	Вартість ОФ (тис. грн.)
БАТ “Криворізький залізорудний комбінат”	10000	387,8	657586
ш. ім. Леніна	2000	79,8	88226
ш. Гвардійська	2500	76,3	105147
ш. Жовтнева	2000	92,4	111137
ш. Більшовик	500	11,7	34238
ш. Батьківщина	3000	124,6	318799
БАТ “Суша Балка”	3300	96,6	117405
ш. Ювілейна	2000	64,4	78270
ш. ім. Фрунзе	1300	32,2	39135
Середнє по підприємствам з підземним видобутком	1900	69,2	110713
Південний ГЗК	28262	2226,7	936684
Центральний ГЗК	10514	45	525631
Північний ГЗК	53719	1024,1	719320
Інгулецький ГЗК	19536	1376,9	792836
Середнє по підприємствам з відкритим видобутком та збагаченням бідної руди	28008	1159,6	743618
Середнє по гірничим підприємствам	20889	4458,0	624910

Таблиця 2 – Матриця стратегічного положення (циклу) гірничо-видобувних підприємств

Назва підприємства	Серед підприємств галузі			Серед підприємств з підземним видобутком		
	виробнича потужність	балансові запаси	вартість ОФ	виробнича потужність	балансові запаси	вартість ОФ
БАТ КЗРК	0	0	0	1	1	0
ш. ім. Леніна				1	1	0
ш. Гвардійська				1	1	1
ш. Жовтнева				0	0	0
ш. Більшовик				1	1	1
ш. Батьківщина	0	0	0	1	0	0
БАТ “Суша Балка”				0	0	0
ш. Ювілейна						
ш. ім. Фрунзе						
Південний ГЗК	1	1	1	-	-	-
Центральний ГЗК	0	0	0	-	-	-
Північний ГЗК	1	1	1	-	-	-
Інгулецький ГЗК	0	1	1	-	-	-

Як видно з розрахунків, стійкий стратегічний потенціал (зростаючу фазу життєвого циклу) має тільки Південний ГЗК та Північний ГЗК. Всі інші підприємства мають певні труднощі. Особливо це характерно для підприємств з підземного видобутку у порівнянні з підприємствами з відкритого видобутку сировини, внаслідок чого було проведено аналіз підприємств з підземного видобутку у розрізі окремих шахт. Як видно, зростаюча фаза життєвого циклу є тільки у двох шахт Криворізького залізорудного комбінату: шахт Батьківщина та Жовтнева. Інші структурні підрозділи також мають проблеми з перспективами стратегічного розвитку.

З метою надання аналізу більш змістовного характеру пропонується ввести показник фондозабезпеченості підприємства (Φ_3) (2). На підставі зазначеного показника можна розрахувати, скільки коштів основних фондів приходить на 1 балансових запасів родовища.

$$\Phi_3 = \frac{BOB\Phi}{BЗ} . \quad (2)$$

Цей показник може бути використаний в ролі додаткового при розрахунках стратегічних перспектив розвитку підприємств, а динаміка його зміни може свідчити про ефективність менеджменту в плані формування стратегічних перспектив. Розрахунки показника фондозабезпеченості для гірничо-видобувних підприємств Кривбасу зроблено в табл. 3.

Таблиця 3 – Показники стратегічних перспектив розвитку гірничо-видобувних підприємств

Назва підприємства	Фондозабезпеченість, грн. / т	Термін корисного використання, років
ВАТ КЗРК	1,70	67,80
ВАТ “Суха Балка”	1,22	30,41
ВАТ “Південний ГЗК”	0,42	86,30
ВАТ “Центральний ГЗК”	11,68	4,40
ВАТ “Північний ГЗК”	0,70	29,05
ВАТ “Інгулецький ГЗК”	0,58	68,09
Середнє по підприємствам	2,72	47,68

Також уявлення про стратегічні перспективи розвитку підприємства може дати показник часу корисного функціонування підприємства, скорегований на індекс зміни залишкової вартості ОВФ:

$$T = \frac{BЗ}{BП} \cdot \frac{V_{вид}}{BП} \cdot I_{зм} , \quad (3)$$

де $V_{вид}$ – обсяг видобутку у році, для якого проводиться аналіз;

$I_{зм}$ – індекс зміни залишкової вартості ОВФ, який може бути розрахований за формулою:

$$I_{зм} = \frac{BO\Phi_{-1}}{BO\Phi_0} , \quad (4)$$

де $BO\Phi_{-1}$ – залишкова вартість основних виробничих фондів у році, що передуює року дослідження;

$BO\Phi_0$ – залишкова вартість основних фондів у звітному році.

Однак слід мати на увазі, що зі збільшенням глибини родовища бортовий вміст заліза у руді повинен постійно збільшуватися (особливо для гірничо-збагачувальних

підприємств), що призведе до необхідності перерахунку у бік зменшення обсягів балансових запасів.

Запропонована модель має відносно вузьку спрямованість на підприємства гірничо-видобувної галузі, однак за умов певної адаптації та заміни факторів стратегічного розвитку вона може знайти застосування і в інших галузях промисловості. Запропоновані методичні підходи на нашу думку дозволяють перейти до формування проблеми прогнозованого скорочення гірничих робіт та керованого затухання гірничого підприємства, що дозволить своєчасно підготувати економічні механізми окремих підприємств та регіонів до вичерпання сировинних запасів. Такий підхід дозволить на регіональному робити достовірний прогноз перспектив соціально-економічного розвитку регіону, що дозволить уникнути (чи своєчасно вжити заходів щодо зменшення негативного впливу) низки соціальних проблем пов'язаних з можливим закриттям гірничо-видобувних підприємств через вичерпання їх запасів.

Також, на нашу думку доцільним є використання запропонованої моделі за умов визначення обсягів та термінів інвестування у діяльність підприємств гірничо-видобувного спрямування, що дозволить підвищити ефективність управління інвестиціями.

Список літератури

1. Гринев В.Ф. Инновационный менеджмент: Учеб. Пособие. – К.: МАУП, 2000. – 148 с.
2. Тренев Н.Н. Стратегическое управление: учебное пособие для вузов. – М.: «Издательство ПРИОР», 2002. – 288 с.
3. Гринев В.Ф. Товарно-инновационная политика предприятия: Учеб. Пособие. – К.: МАУП, 2004. – 160 с.
4. Афанасьев Н.В., Рогожин В.Д., Рудыка В.И. Управление развитием предприятия: Монография. – Х.: Издательский Дом «ИНЖЭК», 2003. – 2003. – 184 с.
5. Трийд О.М. Стратегія розвитку підприємства в кризових умовах / Автореф. дис. док. економічних наук: 08.06.01 / Донецьк.: 2003. – 28 с.

В статье рассматриваются особенности стратегического развития и стратегического управления на предприятиях добывающего направления. Предложен механизм оценки стратегического положения и стратегических перспектив горнодобывающего предприятия. Разработан инструментарий количественной оценки стратегического положения предприятия.

In the article the features of strategic development and strategic management are examined on the enterprises of extractive direction. The mechanism of estimation of strategic position and strategic prospects of mining enterprise is offered. The tool of quantitative estimation of strategic position of enterprise is developed.

Причини кризового стану житлово-комунального господарства України та напрями його адаптації до ринкових умов господарювання

В статті проведено аналіз стану житлово-комунального господарства вцілому та окремих його складових, окреслено причини кризового стану галузі, можливі способи виходу з кризи та перспективи подальшого вивчення даного напрямку дослідження.

житлово-комунальне господарство, сфера послуг, житловий фонд, дорожнє господарство, кінцевий споживач послуг

На сьогодні в Україні в житлово-комунальній сфері існує ціла низка проблем, які потребують розв'язання в найближчому майбутньому. Це: стан та оновлення житлового фонду, переробка побутових відходів, технічне оснащення житлово-комунального господарства (ЖКГ), електротранспорт тощо. Основною причиною цього є нестача коштів для належного розвитку цього сектору економіки. Її усунення пов'язано з вирішенням проблеми переходу сфери ЖКГ на ринкові засади, тобто від ринку продавця до ринку покупця. Це реалізується через створення зацікавленості населення в прибутковій діяльності підприємств ЖКГ через їх акціонування.

Головною метою статті є аналіз ЖКГ на сучасному етапі, виділення проблем його функціонування, визначення причин кризового стану галузі, порівняння цієї сфери за ринкової економіки та в умовах української дійсності, визначення можливих напрямів виходу галузі з кризи та перспектив подальшої роботи в даному напрямі.

Питання реформування житлово-комунальної сфери неодноразово виступали предметом вивчення різними економістами. Так, Косматенко М.Л., вивчаючи можливості реформування сфери ЖКГ в аграрному секторі, обґрунтував необхідність виділення територіального і галузевого аспектів в діяльності комунального підприємства. Також він визначив структуру організаційно-економічного механізму управління комунальним господарством як систему з трьох структурних елементів: організаційно-технічних, організаційно-господарських і економіко-фінансових [1]. На думку автора статті визначальною є економіко-фінансова складова даного механізму, адже вона виступає забезпечуючою ланкою цієї системи через формування та використання фінансових ресурсів. Також виділяючи умови впровадження принципів комерційного розрахунку в діяльність ЖКГ, Косматенко М.Л. одним із напрямів назвав формування джерел розширеного відтворення за рахунок власних фінансових ресурсів [1]. Це є доцільним з огляду на те, що держава зараз не в змозі в повному обсязі фінансувати цю сферу, але слід конкретизувати, з яких джерел підприємства ЖКГ можуть реально отримувати кошти. Крамаренко Г.О., працюючи над розробкою організаційно-економічного механізму управління житлово-комунальним комплексом, серед шляхів підвищення ефективності діяльності ЖКГ виділяє підвищення продуктивності праці, раціональне використання основних виробничих фондів, зниження матеріаломісткості, ефективне використання капітальних вкладень, удосконалення структури суспільного виробництва, підвищення якості продукції тощо [2]. На нашу думку, на підвищення прибутковості галузі ЖКГ значний вплив також чинять фінансово-економічні фактори: джерела фінансування, обсяги надання

послуг, прибуток тощо. Пріоритетним джерелом отримання додаткових коштів Крамаренко Г.О при цьому виділяє збільшення обсягу платних послуг. Але виникає питання про те, чи зможе галузь при цьому забезпечити гідне співвідношення категорій „ціна – якість”, адже від нього залежить рівень попиту на послуги ЖКГ, і, як наслідок, рівень прибутковості галузі. Проте і Крамаренко Г.О., і Косматенко М.Л. мають єдину думку про те, що фінансування сфери ЖКГ повинно здійснюватись не тільки з бюджетів різних рівнів, а й мати альтернативні джерела. В даній статті автор спробує визначити деякі з них та обґрунтувати їх ефективність.

Конкурентоспроможність будь-якої країни визначається станом економіки, фінансового сектора, експортними можливостями та можливостями залучення інвестицій в економіку. Значний вплив також здійснюють державна політика, рівень розвитку продуктивних сил, і, нарешті, соціальна інфраструктура. Детальніше зупинемось на вивченні останнього фактора. Інфраструктуру представляє передусім житлово-комунальна сфера, до складу якої входять: теплопостачання; водопостачання; електропостачання; дорожнє господарство; житловий фонд.

Завдяки цим елементам інфраструктури здійснюється життєзабезпеченість населення та промисловості, від чого залежить ефективність їх діяльності. Відомо, коли потенційні носії робочої сили (населення) перестають постійно дбати про забезпечення життєво необхідних благ у силу їх повного чи часткового задоволення, вони починають реалізовувати себе на виробництві, тобто зростає їх продуктивність праці. А це в свою чергу матиме вплив на виробничі та економічні показники підприємств: обсяги виробництва, якість продукції, виручку від реалізації продукції, чистий прибуток, показники ефективності діяльності. На макрорівні результатом буде зростання обсягів ВВП, тобто забезпечується економічне зростання.

Розвиток житлово-комунальної сфери впливає також і на життєдіяльність підприємств та виконання ними виробничої програми, а саме на своєчасну поставку сировини та матеріалів, утримання об'єктів соціальної інфраструктури тощо.

Отже, житлово-комунальне господарство є ключовою сферою, яка забезпечує життєдіяльність економіки. Тому, якщо країна не в змозі забезпечити розвиток даної галузі, то немає сенсу говорити про високі технології та управлінські підходи в сфері регулювання економічних процесів.

На сьогодні в Україні в житлово-комунальній сфері існує ціла низка проблем, які потребують розв'язання в найближчому майбутньому. Розглянемо основні з них.

Зараз вкрай гостро постає проблема технічної оснащеності сфери комунальних послуг. За даними Держкомітету України з питань житлово-комунального господарства в Україні більш як 1/3 водопровідних та каналізаційних мереж і 1/5 частина теплових мереж перебувають мало не в аварійному стані, переважна більшість очисних споруд експлуатуються 20-60 років [3]. Це призводить до так званих системних аварій внаслідок зниження надійності мереж тепло- та водопостачання, що може викликати епідемії або інші екологічні катастрофи. До того ж, усунення локальних за своїм характером аварій є досить затратною справою, яку ефективніше вирішувати в системі, що зекономить час та кошти. Крім того, внаслідок експлуатації застарілого обладнання має місце висока ресурсовитратність даних мереж, через що в економіці відбуваються значні перевитрати вугілля, газу, мазуту, електроенергії та води. Так, втрати питної води по Україні в середньому становлять 30%, а в деяких містах досягають 72% [3].

Складним можна назвати і стан житлового фонду. Будівництво таких об'єктів сьогодні здійснюється лише на замовлення окремих підприємств та фізичних осіб, держзамовлення щодо оновлення житлового фонду майже відсутні через обмеженість бюджетних коштів. З огляду на це доцільно дослідити зміну структури житлового

фонду по території України за останні чотири роки в розрізі форм власності. Такий аналіз можна провести за даними таблиці 1 [4].

Таблиця 1– Динаміка і структура житлового фонду України (млн. кв.м. загальної площі)

	2001		2002		2003		2004		Темп росту 2004 до 2001, %
	Сума	Пит. вага, %	Сума	Пит. вага, %	Сума	Пит. вага, %	Сума	Пит. вага, %	
Весь житловий фонд	1026,1	100	1031,7	100	1035,7	100	1040	100	101
Державний, комунальний колективний	215,1	21	205,9	20	204,8	20	124,4	12	58
Приватний	811	79	825,8	80	830,9	80	915,3	88	113
Міський житловий фонд	653,4	64	658,4	64	661,7	64	664,5	64	102
Державний, комунальний колективний	200,1	20	191,9	19	184	18	116,6	11	58
Приватний	453,3	44	466,5	45	477,7	46	547,8	53	121
Сільський житловий фонд	372,7	36	373,3	36	374	36	375,5	36	101
Державний, комунальний колективний	15	1	14	1	20,8	2	7,8	1	52
Приватний	357,7	35	359,3	35	353,2	34	367,5	35	103

Дані таблиці 1 свідчать про те, що протягом 2001-2004 рр. загальна площа житлового фонду України має стійку тенденцію до зростання, хоча і незначного: порівняно з 2001 р. житловий фонд на кінець аналізованого періоду збільшився на 1%. Такий низький темп росту загальної площі житлового фонду за 4 роки обумовлений низьким рівнем фінансування будівництва таких об'єктів за державні кошти (як з державного, так і з місцевих бюджетів): частка такого фінансування з року в рік постійно знижувалась, в результаті чого частка загальної площі житла, збудованого за державні кошти скоротилася від 20% на 2001 р. до 12% на 2004 р., досягши таким чином найнижчого рівня. Отже, в 2004 р. участь держави в будівництві житлового фонду знизилась майже вповнину (на 42%). Тому позитивна тенденція в динаміці житлового фонду пов'язана перш за все з виділенням коштів приватними замовниками, частка яких у загальній площі житла коливається від 79% на 2001 р. до 88% на 2004 р. Розглядаючи житловий фонд за місцем його розташування, слід зазначити незмінну його структуру: протягом 4-х років співвідношення частки міського та сільського фонду не змінюється і становить 64:36 на користь міського житлового фонду, що є ще одним доказом тенденції міграції населення з сіл в міста, яка спостерігається не одне десятиліття. Щодо фінансування будівництва, то тут зберігається та ж тенденція, що і в цілому по Україні. Лише слід виділити те, що в будівництво сільського житлового фонду вкладається менше коштів з усіх джерел, ніж у житловий фонд міст. При цьому в селі лише 1% житла припадає на державу, останні 35% знаходяться у власності

приватних осіб, що свідчить про вкрай низький рівень фінансування державою житлового будівництва в сільській місцевості.

До того ж, за даними Держкомітету України з питань ЖКГ, 70% житла споруджено до 1970 року, 33% будинків потребують капітального ремонту

Проблеми існують не тільки в пошуку ресурсів для будівництва нового житла, але і в забезпеченні обслуговування наявних об'єктів житлової сфери. Так, 85% будинків підвищеної поверховості не мають протипожежного захисту, більш як 10% ліфтів відпрацювали 25 років [3]. Наслідком цього є зростаюча аварійність будинків через вихід з експлуатації внутрішньобудинкових мереж та ліфтів. До того ж, невиправдано зростає вартість обслуговування житла через використання старих систем опалення, для яких характерний високий ступінь споживання тепла. Такі комунікації збереглися в будинках застарілих серій ("хрущовках"), які становлять більшу частину житлового фонду країни. Доречі, проектний термін експлуатації хрущовок закінчується вже через 5 років.

Дорожнє господарство також знаходиться в незадовільному стані. Держкомітет з питань ЖКГ визначає його наступним чином: половина всього дорожнього покриття України має значні дефекти, лише 9% доріг і тротуарів забезпечено зливовою каналізацією; понад 20% мостів та шляхопроводів мають обмежену пропускну здатність, а 13% з них потребують капремонту чи реконструкції [3].

Надзвичайно складне становище склалося в забезпеченні послуг перевезення міським електротранспортом. Парк тролейбусів та трамвайних вагонів зношено майже повністю: понад 80% наявного транспорту підлягає списанню, 40% трамвайних ліній, контактних та кабельних мереж потребують капітального ремонту [3]. Та навіть з огляду на такий стан ці фонди продовжують активно експлуатуватись через неможливість їх заміни на більш нові та сучасні. А це прямо пов'язано з безпекою руху. До того ж, час від часу частина електротранспорту, який обслуговує міські перевезення, повинна вилучатись з маршрутів для усунення локальних поломок та проведення поточного ремонту, що спричиняє напругу на відповідних напрямках руху. Це є неефективним витрачанням коштів, адже замість того, щоб постійно фінансувати ремонти, доцільніше було б придбати нові засоби перевезення.

Справжньою проблемою є переробка побутових відходів. На сьогодні вони займають територію полігонів та звалищ загальною площею в 3000 га, причому 80% її експлуатується без забезпечення заходів проти забруднення стічних вод та повітря [3]. З цієї кількості відходів утилізовано лише 2,5%, які спалюються на двох сміттєспалювальних заводах в Києві та Дніпропетровську. При цьому впровадження сучасних технологій збирання, сортування та утилізації відходів тільки починається. Хоча в деяких країнах світу (США, Данія, Фінляндія, Швейцарія) сфера переробки побутових відходів є надзвичайно прибутковою, адже за допомогою новітніх технологій відходи використовуються в якості альтернативного джерела енергії, що вирішує проблеми енергозбереження, диверсифікації поставок енергоносіїв, оптимізації теплопостачання, не кажучи вже про поліпшення стану довкілля.

Тож становище, в якому опинилась житлово-комунальна сфера, можна назвати кризовим. Основною причиною цього є нестача коштів для поліпшення стану та належного розвитку цього сектору економіки, адже утримання ЖКГ здійснюється переважно за рахунок коштів державного та місцевого бюджетів, а також коштів, отриманих від населення як плата за надані послуги. А це якраз ті джерела фінансування, які самі часто відчувають дефіцит вільних коштів. Тобто вищеназвані суб'єкти (держава, місцеві органи влади та населення) іноді самі змушені залучати кошти ззовні для забезпечення нагальних потреб, а, як відомо, схильність до інвестування з'являється тільки за умови наявності надлишку коштів та задоволення

певного набору життєво необхідних потреб. Саме тому за наявності даних джерел фінансування житлово-комунальна сфера відчуває дефіцит коштів для забезпечення можливостей подальшого розвитку.

Як відомо, коли не вистачає наявних коштів, слід залучити кошти ззовні. Зараз часто йде мова про необхідність залучення інвестицій (в т.ч. іноземних) в розвиток окремих галузей економіки України. Проведений оглядовий аналіз житлово-комунальної сфери виділив наявність цілої низки проблем, вирішення яких потребує значних фінансових впливів. Проблема в тому, що “гарячі гроші”, які представляють інвестиційний капітал, потребують їх прибуткового вкладання. Іншими словами, потенційний інвестор прагнучиме вкладати кошти в ті проекти, які матимуть найбільшу окупність або найбільшу віддачу. В цьому плані сфера ЖКГ виглядає не дуже привабливо. Тому виходом з такої ситуації може стати перегляд наявних джерел фінансування на предмет більш оптимального їх використання. Тобто не слід шукати інвестора на стороні, треба віднайти резерви отримання коштів з вже існуючих каналів інвестування. Так, якщо такі канали, як державний та місцевий бюджети виглядають неперспективними з огляду на залежність від обсягів таких бюджетів, потреб економіки та складного порядку розподілу коштів у законодавчому порядку, то населення саме в змозі вкладати кошти в розвиток такої важливої для економіки сфери, як ЖКГ. В Європі давно практикується фінансування житлово-комунального сектора за кошти населення. Так, середньостатистичний австрієць вкладає до 30% своїх доходів на розвиток даної галузі, виступаючи таким чином інвестором для неї. Тобто житлово-комунальна сфера фінансується за рахунок споживачів послуг, які надаються даним сектором економіки. Виникає взаємозалежність інтересів сфери ЖКГ та населення: споживач, інвестуючи достатньо коштів в ЖКГ, отримує послуги належного рівня якості, житлово-комунальна сфера, отримуючи додаткові кошти, має змогу прибутково працювати, утримувати власну інфраструктуру, і, як наслідок, задовольняти потреби кінцевого споживача.

Але таке взаємовигідне партнерство характерне для тих економік, де переважаючим є ринок попиту або ринок покупця. Саме там, де попит породжує пропозицію (а не навпаки), розвиток економіки або окремої галузі визначається потребами споживача. Кінцевий споживач диктує правила гри на такому ринку, змушуючи виробника підстроюватись під свої потреби. Цей же механізм породжує і конкуренцію: виробники, “змагаючись” за ринки збуту (а значить, за споживача), змушені покращувати рівень якості товарів чи послуг. В даному випадку, якщо споживач вкладає кошти в ЖКГ, він вправі вимагати належного рівня надання послуг від сфери обслуговування.

Українська економіка хоча і прагне до переходу на ринкові засади, ще повністю не втратила деяких рис адміністративно-командної системи, адже, хоча більшість галузей і є переважно ринком покупця, залишаються галузі, де переважно панує пропозиція. Таким ринком є, зокрема, сфера житлово-комунальних послуг. В цьому виражається певне протиріччя: галузь, яка повинна орієнтуватись на задоволення потреб споживача, залишається ринком продавця, де населення змушене споживати тільки ті послуги і того рівня якості, який запропонує продавець (держава в особі місцевих органів влади). Надаючи лише обмежений перелік послуг, якість яких є недостатньою, підприємства ЖКГ відштовхують від себе населення, яке повинно їх оплачувати. Оскільки платежі населення є основним джерелом доходів таких підприємств, вони втрачають не тільки можливість прибуткового функціонування, а навіть не в змозі утримувати наявну інфраструктуру, про що говорилося раніше. Саме тому на сьогодні в сфері надання послуг населенню накопичилась така кількість проблем, які поставили цю галузь на межу виживання. Але така ситуація зумовлена об'єктивними чинниками: в силу низького рівня доходів населення здійснює оплату послуг, що надаються підприємствами ЖКГ, за порівняно незначними тарифами. А раз

немає інвестицій в галузь, не вистачає коштів на розвиток таких підприємств, не оновлюється відповідна матеріальна база, то і рівень надання послуг залишається незадовільним. Тобто суб'єкти системи “споживач – сфера послуг”, інтереси яких за ринкової економіки співпадали та які були взаємовигідними партнерами, за української дійсності знаходяться у стані конфлікту через відсутність точок перетину: споживач хоче отримати якісні послуги за низьку плату, сфера ЖКГ прагне отримувати прибутки, заощаджуючи кошти за рахунок зниження якості послуг, що надаються. Тому галузь житлово-комунального господарства і залишається ринком продавця, що населення як споживач послуг є неплатоспроможним.

Узгодити інтереси продавців та споживачів послуг житлово-комунальної сфери та надати їм взаємодії характеру партнерських відносин можливо через зацікавлення населення в прибутковій діяльності підприємств ЖКГ для стимулювання вкладення коштів саме в цю галузь. Таке можливо через створення системи участі окремого споживача послуг у прибутках відповідного підприємства даної сфери. Це досягається шляхом переведення комунальних підприємств в акціонерну власність за участю в цьому процесі і населення як співвласника шляхом випуску акцій та продажу йому певної їх кількості. В такому разі покращення діяльності цих підприємств буде означати і збільшення доходу кожного акціонера. Тому вироблення і реалізація механізмів переходу комунальних підприємств в акціонерну власність і має стати предметом подальшого вивчення вітчизняних науковців та практиків.

Таким чином, на сьогодні в Україні в житлово-комунальній сфері існує ціла низка проблем: стан та оновлення житлового фонду, переробка побутових відходів, технічне оснащення ЖКГ, електротранспорт тощо. Основною їх причиною є нестача коштів для поліпшення стану та належного розвитку цього сектору економіки. Виходом може стати залучення населення до інвестування коштів у цю галузь, як в Європі, де населення інвестує ЖКГ, а воно, в свою чергу, надає якісні послуги та має можливість прибутково працювати. Та, на відміну від ринкової економіки, де функціонує ринок покупця, в Україні в цій сфері панує ринок продавця через неплатоспроможність кінцевого споживача, який прагне отримання якісних послуг за низької ціни, а підприємства ЖКГ хочуть працювати прибутково, заощаджуючи кошти за рахунок зниження якості послуг, що надаються. Узгодження інтересів сторін пов'язано зі створенням зацікавленості населення в прибутковій діяльності підприємств ЖКГ через їх акціонування. В такому разі покращення діяльності цих підприємств буде означати і збільшення доходу кожного акціонера. Тому вироблення і реалізація механізмів переходу комунальних підприємств в акціонерну власність і стане предметом подальшого вивчення.

Список літератури

1. Косматенко М.Л. Організація регіонального управління підприємствами житлово-комунального господарства в аграрному секторі: Автореферат дисертації кандидата економічних наук: 08.10.01 /Харківська національна академія міського господарства – Харків, 2004.– 48 с.
2. Крамаренко Г.О. Організаційно-економічний механізм управління житлово-комунальним комплексом: Автореферат дисертації кандидата економічних наук: 08.06.01. - Інститут економіки промисловості НАН України – Донецьк, 1998.– 54 с.
3. Конкурентоспроможність економіки через розвиток житлово-комунальної сфери. Звіт Голови Держкомітету України з питань житлово-комунального господарства //Голос України.– 5 липня 2005 р.
4. Україна у цифрах у 2004 році. Державний комітет статистики України.

В статье проведен анализ состояния жилищно-коммунального хозяйства в целом и отдельных его составляющих, описаны причины кризисного состояния отрасли, возможные способы выхода из кризиса и перспективы последующего изучения данного направления исследования.

In the article the analysis of the state of zhylyshchno-kommunal'nogo economy of vtselom is conducted and separate him constituents, the reasons of the crisis state of industry are described, possible methods of exit from a crisis and prospect of subsequent study of this direction of research.

Теоретико-методологічний аспект зайнятості в сфері малого підприємництва

Проаналізовано поняття, сутність і проблеми зайнятості у взаємозв'язку з перспективами розвитку малого підприємництва (МП). Наведена структура підприємництва. Визначено поняття зайнятості у МП, запропоновано принцип класифікації підприємств за чисельністю працюючих і обсягом валового доходу. Підкреслено провідне значення соціального фактору в діяльності малих підприємств. **зайнятість, структура зайнятості, підприємництво, мале підприємство**

Проблема зайнятості працездатного населення (ЗПН) в умовах ринкової економіки перетворилася в найактуальнішу практично у всіх країнах світу. Дана проблема виникла й в Україні при переході на ринкові умови господарювання.

Розкриттю змісту, сутності та проблем ЗПН присвячено праці представників різних економічних шкіл – Дж. Кейнса, Л. Робіна, П. Самуельсона, М. Фрідмена, українських економістів – Д. Богині, М. Долішнього, С. Злупка, О. Левченка, Е. Лібанової, С. Мочерного, В. Петюха та інших, а також науковців близького та далекого зарубіжжя: В. Костикова, О. Котляра, І. Маслової, О. Рузавінової, І. Ягодкіної тощо.

Одним з напрямків послаблення напруженості в сфері ЗПН є інтенсивний розвиток малого підприємництва (МП). В останній час немало наукових розробок присвячено саме МП як відносно новому явищу українського суспільства. Дослідженню процесів становлення та розвитку підприємництва в Україні присвячено роботи З. Варналія, Ю. Маршавіна та інших. Однак, проблемі взаємозв'язку ЗПН та МП приділяється незаслужено мало уваги.

Метою статті є дослідження теоретико-методологічних засад впливу підприємницької діяльності та, зокрема, МП на забезпечення цим сектором економіки ЗПН.

ЗПН є фундаментальною соціально-економічною категорією. Економічний зміст ЗПН полягає в створенні передумов для задоволення як власних, так і суспільних потреб, а також у створенні національного доходу, що визначає економічний потенціал суспільства та рівень і якість життя населення в цілому. Під соціальним змістом ЗПН слід розуміти стійку систему поведінки соціальних груп у сфері ЗПН, їх взаємозв'язок одна з одною та державою. Ця система регулюється як соціальними інститутами суспільства, так і соціально-економічним становищем груп, їх соціальними інтересами, ціннісними орієнтирами та настановами [1].

ЗПН як соціально-економічну категорію не можна розглядати поза виробництвом. Вона органічно поєднує виробництво та споживання, а її структура як на макро-, так і на мікрорівні визначає характер їх взаємозв'язку (рис. 1).

Оптимальна структура ЗПН відповідає вимогам високої економічної ефективності використання трудових ресурсів. Вона, як правило, ґрунтується на новітніх досягненнях науково-технічного прогресу та сучасному досвіді. Слід зазначити, що оптимальність структури ЗПН є не постійною, тобто раз і назавжди досягнутою. Вона змінюється разом із рівнем розвитку виробництва, формами та методами його організації, із розвитком науково-технічного прогресу, мірою

впровадження його результатів, іншими чинниками, що мають прямий та опосередкований вплив на динаміку показників структури ЗПН.

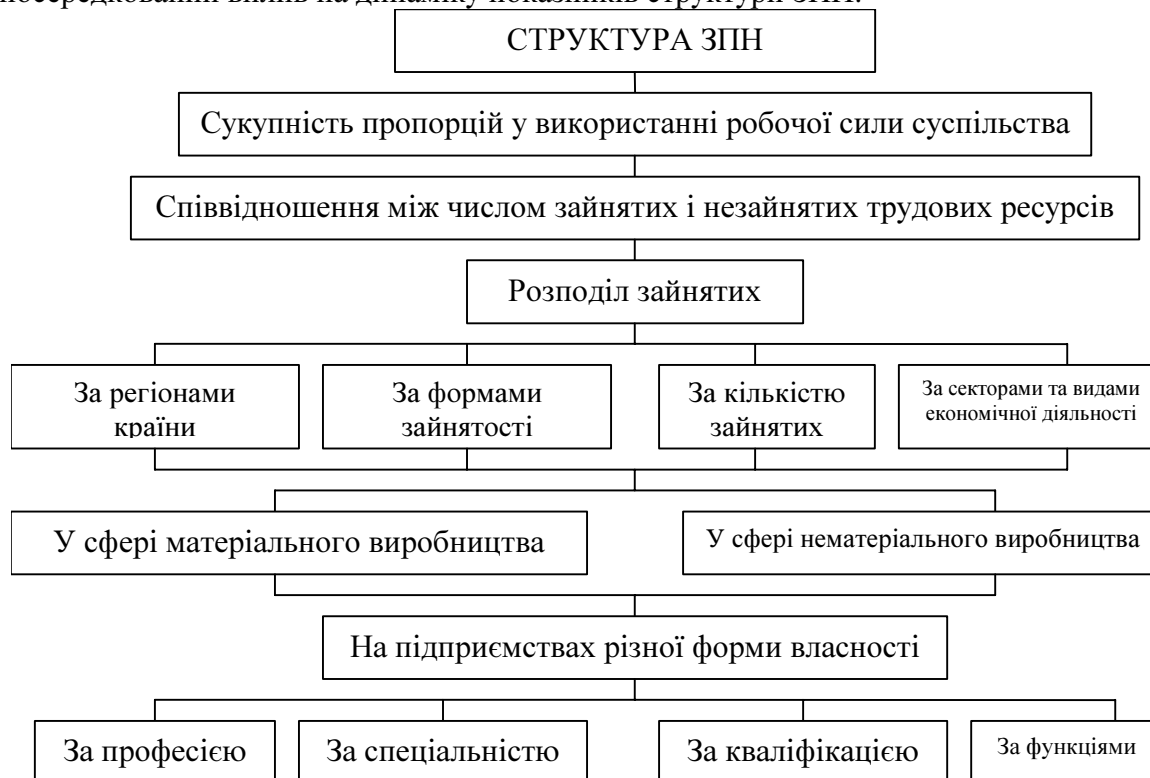


Рисунок 1 – Структура зайнятості працездатного населення

Механізм ЗПН формується у взаємодії різноманітних форм, що відображують способи залучення населення до праці, організаційно-правові умови ЗПН, а також характер і спосіб організації робочих місць, робочого часу і таке інше. Найбільш привабливим, на наш погляд, з точки зору динамізму розвитку та потенційних можливостей, є залучення населення до праці через МП.

Підприємницькі відносини складають серцевину ринкової економіки. Підприємницький потенціал – це потенційна можливість максимально-ефективного використання кадрових, матеріальних і нематеріальних ресурсів.

Формування та використання цього потенціалу – це й є суттєвим поняттям підприємництва, що вважається особливою сферою виробничо-господарської чи іншої діяльності з метою одержання певного зиску.

За своєю суттю підприємництво – складне та багатогранне соціально-економічне явище (рис. 2).

Господарським кодексом України (стаття 42) дано визначення поняття «підприємництво», як виду господарської діяльності, наступним чином – це «самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку» [2]. Одержання прибутку є складовою частиною економічних результатів господарської діяльності, тому визначення підприємництва, наведене в господарському кодексі України є, на наш погляд, не зовсім коректним у частині формулювання мети діяльності суб'єктів господарювання. Крім того, підприємницька діяльність суб'єктів господарювання направлена, насамперед, на одержання прибутку. Що стосується соціальних результатів, то сучасне підприємництво в Україні, в більшості випадків, не ставить перед собою таких задач.

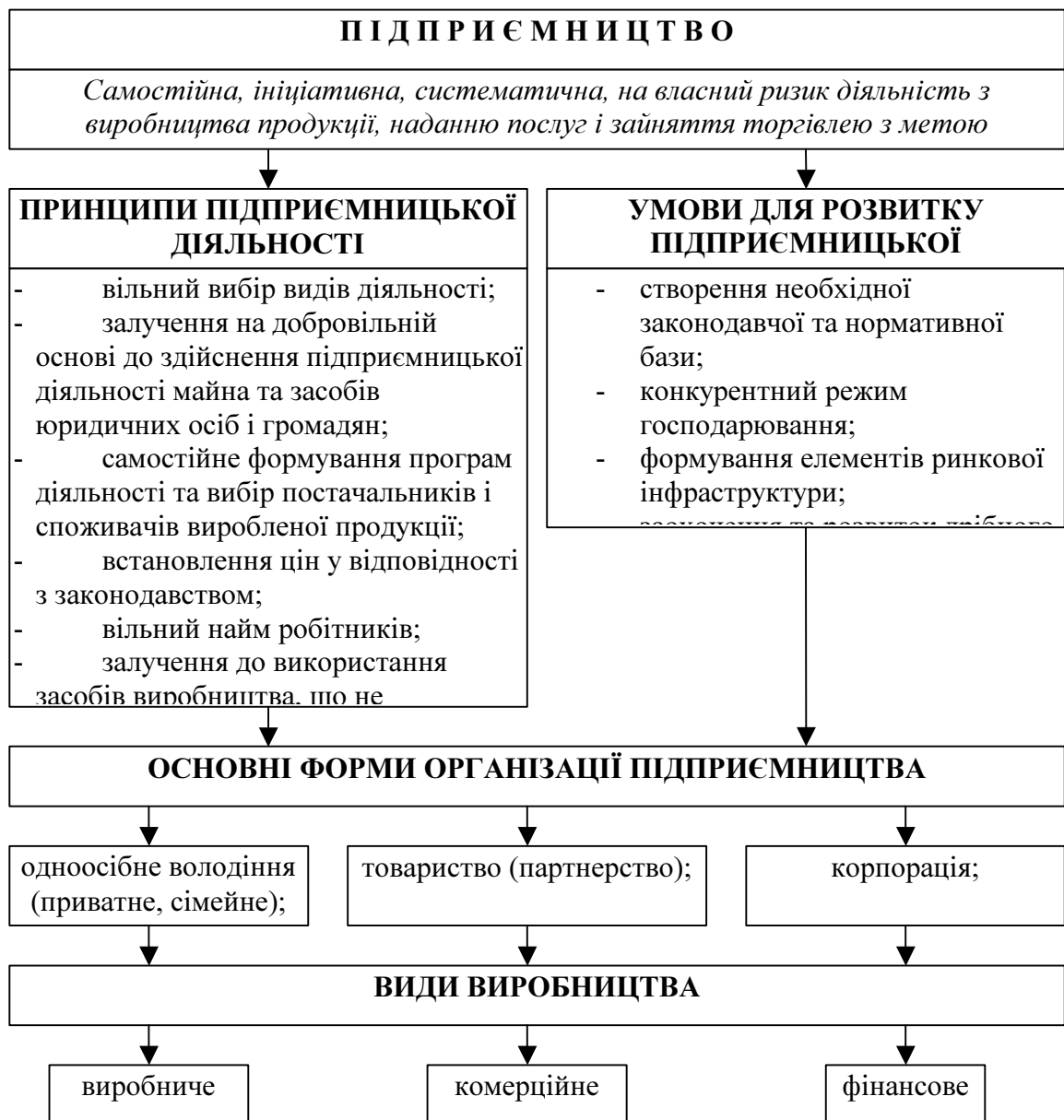


Рисунок 2 - Структура підприємницької діяльності

Закон України «Про підприємництво» в Статті 1 дає більш розширене визначення підприємництва – «Підприємництво – це безпосередня самостійна, систематична, на власний ризик діяльність по виробництву продукції, виконанню робіт, наданню послуг з метою отримання прибутку, яка здійснюється фізичними та юридичними особами, зареєстрованими як суб'єкти підприємницької діяльності у порядку, встановленому законодавством» [3]. Як бачимо, в цьому варіанті «підприємництва» вилучено мету «досягнення економічних і соціальних результатів», залишена лише мета «отримання прибутку». Натомість дано перелік видів підприємницької діяльності, але не міститься жодної згадки про наявність власності на засоби для виробництва продукції, виконання робіт і надання послуг. На нашу думку право власності є обов'язковим атрибутом підприємництва та відіграє суттєву роль у управлінсько-організаційній діяльності, спонукає підприємця-власника проявляти ініціативу з забезпечення розвитку та примноження власності. Саме це стимулює його власну підприємницьку ініціативу та вимагає залучення до власної справи людей, здатних виявити перспективні напрямки розвитку бізнесу в непередбачуваній ринковій

ситуації та визначити незаповнені та найбільш прибуткові ринкові «ніші», будувати ефективні підприємницькі проекти, перш за все з застосуванням нововведень.

Забезпечення динамічного розвитку підприємництва відіграє важливу роль у формуванні попиту на робочу силу, збільшенні кількості робочих місць.

Вплив підприємництва на ЗПН відбувається за трьома напрямками:

- завдяки збільшенню пропозиції підприємництва як фактора виробництва;
- за рахунок зростання добробуту населення, а, отже, збільшення сукупного попиту на товари та послуги;
- внаслідок безпосереднього зниження рівня безробіття в результаті залучення частини безробітних до підприємництва та самозайнятості.

Взаємозалежність підприємництва та ЗПН, з точки зору сучасної економічної теорії, базується на тому, що в ринковій економіці основними факторами виробництва є робоча сила, земля, капітал і підприємливість (підприємницькі здібності) [4]. В сучасних економічних теоріях підкреслюється, що зміни факторів виробництва (за незмінних цін), які формують сукупну пропозицію, спричиняють зміни обсягів національного виробництва та рівня ЗПН.

Розширення сфери впливу фактору підприємливості на ЗПН здійснюється шляхом відкриття нових фірм і підприємств, отже, шляхом створення додаткових робочих місць. Тобто впливаючи на рівень пропозиції підприємливості, можна досягти збільшення обсягу ЗПН. Крім того, розвиток підприємництва впливає на розширення ЗПН через зростання сукупного доходу домогосподарств і як наслідок – збільшення сукупного попиту на товари та послуги.

Окрема роль у сприянні ЗПН належить МП, що є особливим сектором економіки, що утворюється сукупністю малих підприємств і тому є специфічною суспільною формою дрібного виробництва в умовах ринку.

У сучасних умовах важко переоцінити значення МП як спонукального чинника розвитку ЗПН, системоутворюючого фактора ринкової трансформації економіки України. На думку Ю.М. Маршавіна [5] сутність МП полягає насамперед в оригінальному способі організації підприємництва (надзвичайно гнучкому й динамічному); характері і способі організації виробництва, які найбільше пристосовані до ситуації на ринку; у типі і формах впливу цієї організації на виробництво продукції. МП має великий внутрішній потенціал до саморозвитку та самовдосконалення, що в кінцевому підсумку забезпечує високоефективне функціонування механізму господарювання в стихійних умовах ринку, виживання навіть під час економічного спаду.

Зазвичай, МП розпочинається в традиційних галузях – торгівлі, побутовому обслуговуванні, громадському харчуванні, а потім все більше переміщується в нові сфери та галузі, передусім у високотехнологічне виробництво: машинобудування, енергетику, електротехнічну, хімічну промисловість, приладобудування, транспорт, телекомунікації, інформатику, мікроелектроніку.

За аналогією з поняттям «підприємництво» можна визначити поняття «МП» як самостійну за рахунок власних коштів систематичну інноваційну діяльність громадян-підприємців і малих підприємств на власний ризик з метою отримання підприємницького доходу. При цьому можна стверджувати, що в основі МП, особливістю котрого є діалектична єдність власності, управління та контролю в особі суб'єкта підприємницької діяльності, лежить саме приватна власність на засоби виробництва та кінцеві результати виробничої діяльності.

За галузевими ознаками малі підприємства охоплюють переважно сферу торгівлі, посередницьких операцій, готельного та ресторанного бізнесу, колективних, громадських і особистих послуг – 62%, у той же час у виробничій сфері

(промисловість, сільське господарство та будівництво) функціонує лише 30% малих підприємств. Подібний розподіл малих підприємств за галузями та сферами економіки – це загальносвітова тенденція.

Малі підприємства в ринковому господарстві, з одного боку, є продуктом самого його існування та приватної власності, а з другого – є фактором становлення та розвитку ринку, формування класу дрібних і середніх власників.

За визначенням Закону України «Про підприємства в Україні» (Стаття 2. Види підприємств) до малих підприємств належать новостворювані та діючі підприємства:

- у промисловості та будівництві – з чисельністю працюючих до 200 чоловік;
- в інших галузях виробничої сфери – з чисельністю працюючих до 50 чоловік;
- у науці і науковому обслуговуванні – з чисельністю працюючих до 100 чоловік;
- у галузях невиробничої сфери – з чисельністю працюючих до 25 чоловік;
- у роздрібній торгівлі – з чисельністю працюючих до 15 чоловік [6].

Поділ малих підприємств за кількістю працюючих за галузями не є науково обґрунтованим і однозначним і створює незручності як у їх дослідженні, так і в їх обліку та звітності. В той же час використання ознак, які характеризують якісні показники для розподілу бізнесу на малий, середній і великий, також є дискусійним і не дає можливості однозначно віднести те чи інше підприємство до певної категорії.

Господарським кодексом України малими (незалежно від форми власності) визнаються підприємства, в яких середньооблікова чисельність працюючих за звітний (фінансовий) рік не перевищує п'ятдесяти осіб, а обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за цей період не перевищує суми, еквівалентної п'ятистам тисячам євро за середньорічним курсом Національного банку України щодо гривні [2]. Таким чином, господарський кодекс України визначає великі, середні та малі підприємства в залежності від кількості працюючих і валового доходу за рік без віднесення їх до конкретної галузі господарювання. Отже, основною ознакою, за якою підприємства відносять до малих, середніх і великих, є певні кількісні показники, перш за все ті, що характеризують чисельність працюючих і валовий дохід. При цьому називаються конкретні значення кількості працюючих і валового доходу для малих і великих підприємств, а середні – це «усі інші підприємства». Таке визначення середніх підприємств не конкретне та розпливчате, не дає однозначного тлумачення терміну, що є недопустимим особливо, коли йдеться про державний документ, підписаний президентом держави.

Більш точно визначити підприємства, що відносяться до середніх можна опосередковано, коли припустити, що такими є ті, що мають кількість працюючих більше п'ятдесяти, але менше тисячі осіб і їх річний валовий дохід становить більше п'ятисот тисяч євро, але менше п'яти мільйонів євро.

Навіть після такого конкретного чисельного визначення може виникнути колізія, коли підприємство з кількістю працюючих менше 50 осіб має річний валовий дохід більше п'ятисот тисяч євро. В цьому випадку не зрозуміло, до якого виду треба віднести дане підприємство, керуючись класифікацією Господарського кодексу України. На нашу думку, для визначення розміру підприємства (мале, середнє, велике), може бути запропонований інтегральний показник, який визначається за формулою:

$$I_n = V \cdot N,$$

де V – обсяг валового доходу, млн. євро;

N – кількість працюючих осіб на підприємстві.

Керуючись кількісними характеристиками Господарського кодексу України, на основі цього коефіцієнту, до малих підприємств слід віднести такі, для котрих $I_n \leq 25$, до середніх – $25 < I_n \leq 5000$, до великих $I_n > 5000$.

Малі підприємства в Україні за роки незалежності зробили лише перші кроки, та їх роль у забезпеченні ЗПН ще недостатня, особливо якщо порівняти з країнами ЄС, де на малих підприємствах працює близько 65% від загальної чисельності зайнятих.

Вплив розвитку МП на сферу ЗПН не обмежується тільки безпосереднім створенням робочих місць на малих підприємствах. Він суттєво виявляється в забезпеченні доходів осіб, які працюють на цих підприємствах за наймом, а також самих власників підприємств. У свою чергу, обсяг доходів відіграє вирішальну роль у формуванні сукупного попиту, що відповідно до сучасної кейнсіанської економічної теорії визначає обсяг і структуру ЗПН.

ЗПН же у МП, на нашу думку, - це систематична трудова діяльність, яка базується на особистій праці громадян на малих підприємствах з метою отримання доходу в грошовій або іншій формі для задоволення особистих і суспільних потреб.

До сутнісних рис малих підприємств, що відрізняють їх від інших, і одночасно до їх переваг слід віднести:

- можливість швидкого залучення необхідних фахівців і створення тимчасових трудових (виробничих, наукових) колективів, їх гнучкість і швидкість зміни напрямку діяльності шляхом ротації спеціалістів;

- гнучкість господарської стратегії та тактики;

- матеріальне стимулювання більш ефективно та адресне;

- швидкість прийняття та реалізації управлінських рішень;

- для більш ефективної віддачі працівників – залучення їх до управління чи володіння малим підприємством у різних формах (від відповідних угод до внесення змін у Статут підприємства);

- високу залежність кінцевих результатів господарювання, розміру прибутку, власного добробуту підприємця від його ініціативи, рівня професіоналізму, компетентності та відповідальності;

- більш повне розкриття потенційних можливостей працівників за рахунок виконання ними не тільки посадових функцій, але й робіт, необхідних у даний момент підприємству, сумісництво посад, якщо це дозволяє обсяг виконуваної роботи чи її специфіка;

- інтелектуальне, технологічне, інформаційне, виробниче, постачальне та інше обслуговування малими підприємствами великих підприємств;

- можливість залучення кредитних ресурсів різних форм – від споживчого до інноваційного кредитів.

Негативні моменти:

- слабка стійкість у конкурентній боротьбі;

- нерідко сумнівна конкурентоспроможність товарів і послуг;

- схильність до банкрутства.

Вивчення форм підприємництва та їхнього впливу на ЗПН є вкрай важливим для економіки України, для котрої в умовах поглиблення ринкових реформ реальним фактом стала багатоукладність економіки, ускладнення економічної структури внаслідок докорінних змін у системі базисних відносин, типах господарювання та механізмах регулювання. На цьому тлі формується багатоукладна економіка з різноманітними типами господарювання: індивідуальними приватними господарствами, акціонерними товариствами, державними і муніципальними підприємствами, некомерційними організаціями різного роду, пайовими фондами, кооперативними та іншими типами організацій. Вони розрізняються за характером виконуваних функцій, ступенем відповідальності, правом прийняття господарських рішень та організацією управління, що неминуче відображається на специфіці соціально-трудових відносин.

Структуризація основних характеристик різних форм підприємництва дозволяє підкреслити провідне значення соціального фактору в діяльності малих підприємств. Це означає кардинальну зміну ролі суб'єктивного фактору в виборі вектору економічної діяльності, зорієнтованого на організацію МП та його самоорганізацію шляхом індивідуалізації трудової діяльності найманих робітників. Малі підприємства в їх сучасному вигляді є новим явищем для економіки України.

Наведені аргументи на підтримку ЗПН в сфері МП зумовлюють гостру потребу в дослідженні її соціально-економічної природи та особливо характеру соціально-трудових відносин, які виникають у процесі господарської діяльності.

Список літератури

1. Хайнц Л. Социальная рыночная экономика. Германский путь. – М.: Дело, 1993. – 244 с.
2. Господарський кодекс України. – Серія «Закони України». Х: ТОВ «Одісей», 2004.
3. Про підприємництво: Закон України від 7 лютого 1991 року №698-ХІІ // Відомості Верховної ради України. – 1991. - №14.
4. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА, 2002. – 480 с.
5. Маршавін Ю.М. Підприємництво як фактор розвитку зайнятості населення України. – К.: ІПК ДСЗУ, 2004. – 234 с.
6. Про підприємства в Україні: Закон України від 27 березня 1991 року №887-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. - №24.

Проанализированы понятие, сущность и проблемы занятости во взаимосвязи с перспективами развития малого предпринимательства (МП). Приведена структура предпринимательства. Определенно понятие занятости в МП, предложен принцип классификации предприятий по численности работающих и объему валового дохода. Подчеркнуто ведущее значение социального фактора в деятельности малых предприятий.

The concept, essence and problems of employment, is analyzed in intercommunication with the prospects of development of small enterprise (SE). Resulted structure of enterprise. Certainly concept of employment in SE, principle of division of enterprises is offered on the quantity of working and volume of gross receipt. Underline leading value of social factor in activity of small enterprises.

Підбір кадрів для служби контролінгу

У статті розглядані питання, які пов'язані з особливостями підбором персоналу для служби контролінгу на вітчизняних підприємствах; розроблено і запропоновано до практичного використання методичний підхід до відбору спеціалістів для роботи у службі контролінгу, а також розглянуто його професійні якості

аналіз, контроль, контролінг, менеджмент, моніторинг, підприємство, планування, професійні якості, управління

На сучасному етапі розвитку ринкової економіки України, що характеризується високою мінливістю зовнішнього та внутрішнього середовищ, жорсткою конкуренцією, управління діяльністю підприємства потребує впровадження та використання інноваційних технологій щодо поточного та стратегічного управління діяльністю, що спроможна підвищити ефективність реалізації всіх завдань підприємства. Технологією, що покликана вирішити такі функції управління як планування, організація, контроль, координація та регулювання, а також забезпечити розвиток та підтримку конкурентних переваг підприємства, є контролінг.

Саме контролінг, на нашу думку, в сучасних умовах стає однією з важливих функцій управління і являє собою інтегровану комплексну систему, яка охоплює: систему інформаційних потоків, системи планування, організації, організації й моніторингу, і покликана сприяти досягненню поставлених цілей підприємства та його конкурентних переваг.

Створюючи відділ контролінгу, керівництво підприємства стикається із проблемою забезпечення спеціалістів високого рівня і тому кваліфікованість контролерів на сьогодні є досить актуальним питанням.

Окремі аспекти щодо відбору персоналу до служби контролінгу відображені у працях таких вчених, як А. Дайле, А.М. Карминський, Р. Манн, Е. Майер, С.Н. Петренко, М.С. Пушкар, Ю.В. Малаховський, С.Г. Фалько, Д. Хан, П. Хорвард та ін.

Поряд з цим, окремі процедурні питання комплектування штатів відділу контролінгу на сучасних підприємствах, їх кар'єрного супроводження досі залишаються не остаточно регламентованими, що не сприяє започаткуванню успішної діяльності служби в цілому.

У зв'язку з цим, метою написання даної статті є: розгляд основних вимог до кандидата на посаду контролера, методика підбору кадрів для служби контролінгу підприємства, а також визначення професійних якостей притаманних контролерові.

На будь-якому підприємстві, де впроваджується або уже функціонує система контролінгу постає питання про відповідальність за неї. У зв'язку з цим постає питання, хто повинен її нести: керівник підприємства, головний економіст, головний бухгалтер або для реалізації цієї функції необхідно затвердити нову посаду?

Відповідальність за впровадження системи контролінгу доцільно покласти на керівника підприємства (на великому підприємстві - на його заступника по економічним питанням), тому що відповідальність за процес впровадження не можна перекласти на керівників меншого рангу. Зрозуміло, при впровадженні контролінгу необхідна допомога консультанта зі сторони. Керівник підприємства не обов'язково повинний бути великим фахівцем в галузі: економіки й організації виробництва;

бухгалтерського й управлінського обліку; фінансового і стратегічного планування тощо. Але всю повноту відповідальності за процес впровадження, за необхідний рівень функціонування системи контролінгу несе саме він.

Коли система контролінгу починає працювати, знову постає питання про затвердження відповідної посади з тієї причини, що підприємство швидше досягне своєї мети, якщо за її досягнення несе відповідальність конкретна служба або відповідна посадова особа. Звичайно, контролер у невеликій організації буде зайнятий не тільки контролінгом. Він може виконувати й інші задачі, наприклад, управляти комерційним відділом, бухгалтерією, обчислювальним центром, займатися кадровими питаннями тощо. Але у разі потреби він повинний бути готовим узяти на себе відповідальність за систему контролінгу [1].

Виходячи з цих міркувань, найкраще підібрати таку особи, на яку можна покласти відповідальність за контролінг на самому підприємстві, тому що це зменшує ризик. Недоліки і слабості своїх співробітників добре відомі, їх можна виправити. Це значно важче зробити, коли маєш справу з працівником, який прийшов із сторони.

У цьому випадку повинні виконуватися 3 групи вимог (рис.1).

1. Претендент повинний уміти відігравати професійну роль контролера.

Питання про те, чи здатний претендент виконувати функції контролера, пов'язане з переліком вимог до контролера. У переліку вимог можуть бути виділені професійні знання і стиль поведінки. Тобто, з одного боку, мова йде про професійні знання і навички контролера, а з іншого боку - про його вміння поводитися (рис. 2) [2].

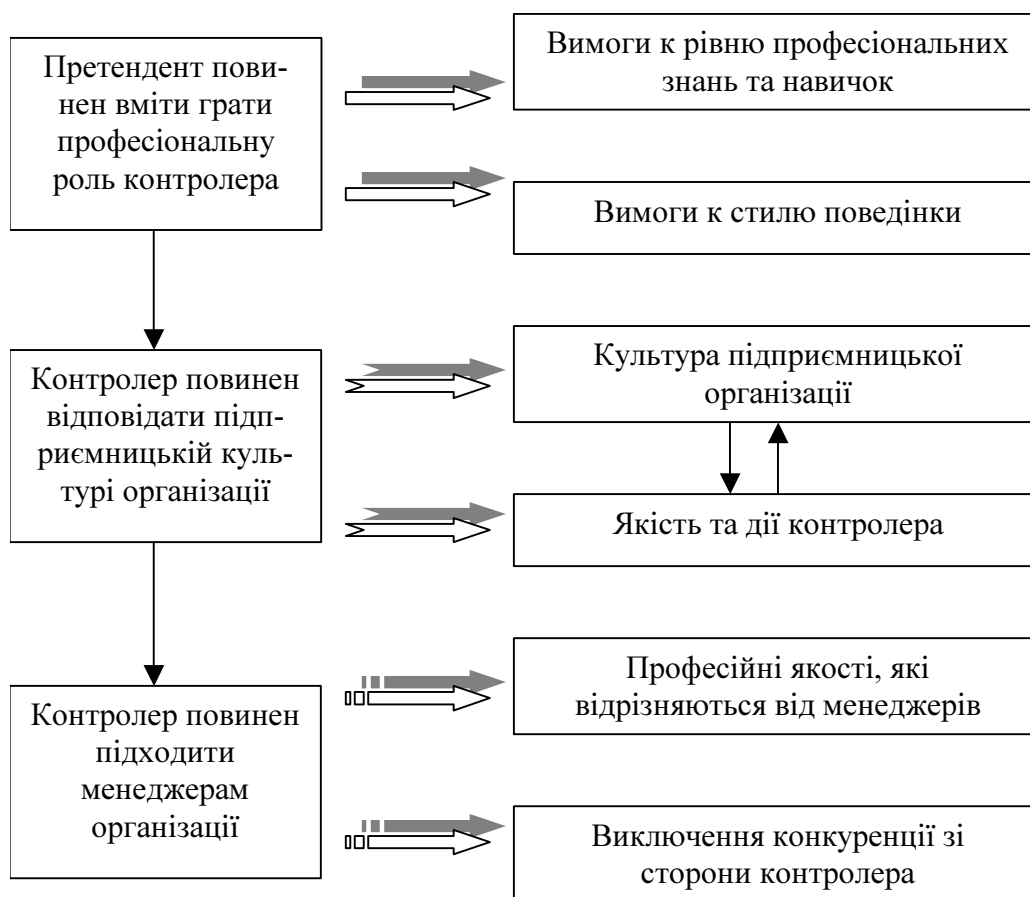


Рисунок 1 - Вимоги до кандидатів на посаду контролера

Коли ми говоримо про особисті якості контролера, то маємо на увазі не те, яка є людина, а те, як себе він зарекомендував [3]. Таким чином, мова йде не про потенційні

можливості, а про дії, що спостерігаються. Ці дії нас цікавлять, тому що вони знаходяться у відповідності з виконуваною професійною роллю. Удома людина може поводитися найвищою мірою невимушено, на своєму ж робочому місці він повинний володіти собою, що в професійному середовищі високо цінується. Крім того, важливість тієї або іншої якості залежить від виконуваного співробітником пакета задач. Поставлені проблеми обумовлюють поведінку, яка дозволяє вирішити існуючі труднощі.

Оскільки професійну кваліфікацію кандидата порівняно легко оцінити на основі документів, біографії, листів-рекомендацій, основні труднощі виникають при оцінці складних особистісних, поведінкових якостей майбутнього контролера. Як основу для рішення цієї проблеми пропонується використовувати перероблений каталог вимог до співробітників, складений В. Йозерихом (1981) для роботи центрів по підборі і підготовці кваліфікованих кадрів ("Assessment-Center"). Оцінка потенціалу особистості відбувається по чотирьох групових ознак: управління соціальними процесами; систематичні мислення та дія; активність, діяльність; уміння виразити себе [3].

2. Контролер повинний відповідати підприємницькій культурі конкретної організації.

Зовнішні форми поведінки контролера спираються на норми. Норми обмежують набір потенційних форм поведінки і визначають вибір тих з них, що підходять до специфіці ситуації. Те, що бажано або небажано із соціальної точки зору, також відбивається в нормах. Наприклад, на одному підприємству обов'язково є носіння краватки і надається перевага костюми темних розцвіток, а білі панчохи не вітаються. Поряд з цим постають цінності, переконання, догми, визначення, що не вимагають подальших доказів, наприклад, «Ділова людина без краватки фактично не одягнена і не має опори».

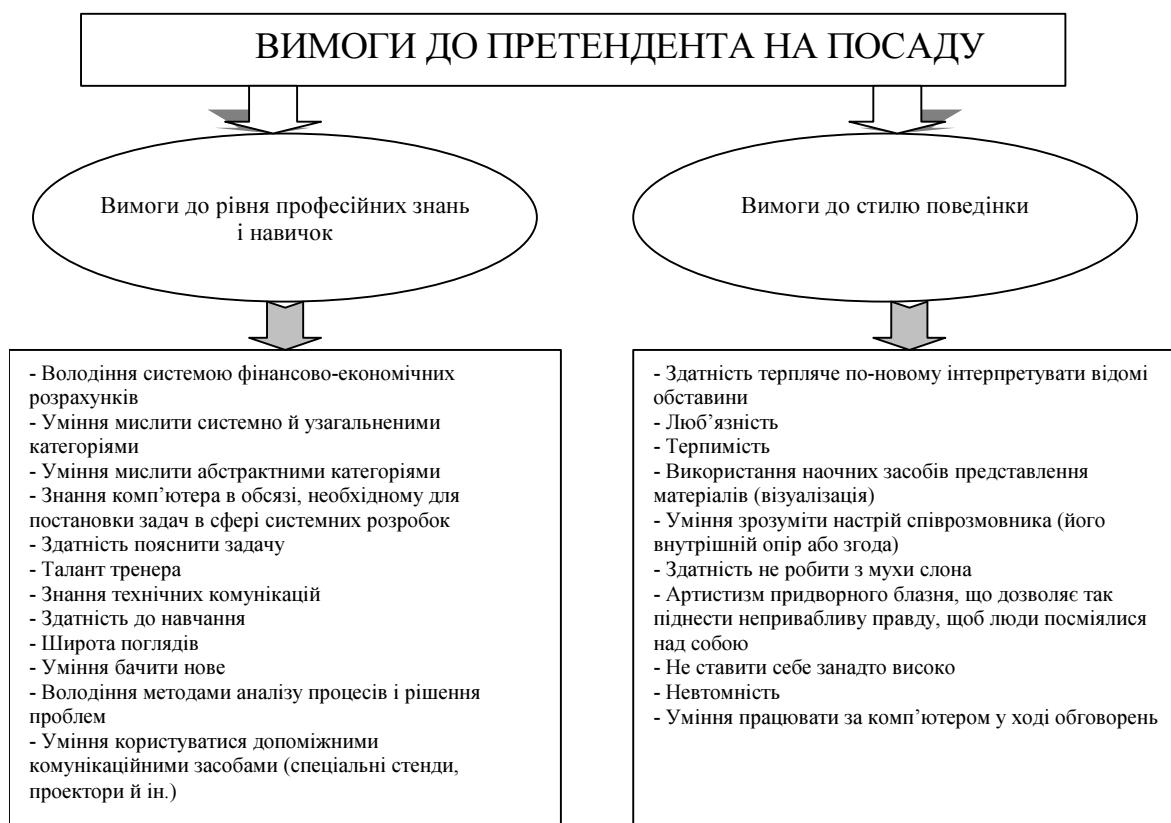


Рисунок 2 - Вимоги до претендента на посаду контролера

Звичайно, серед норм і цінностей виділяються ті, які займають більш важливе місце в порівнянні з іншими. У цьому випадку передбачається, що співробітники будуть уважно стежити за дотриманням норм, принаймні, починаючи з визначеного рівня управління. Але по-справжньому «підходити» фірмі буде той співробітник, що поряд з основними нормами також виконує широкую гаму інших корпоративних правил і тим самим ідентифікується з підприємством, де він працює. З повною віддачею свою роль на фірмі співробітник може грати тільки тоді, коли від нього не очікують нічого іншого в порівнянні з тим, що він насправді із себе представляє. «Підходити» означає, що очікувані і вироблені по обидва боки (з боку підприємства і співробітника) дії збігаються один з одним, що можливо тільки на основі поділення обома сторонами норм і цінностей (рис. 3).

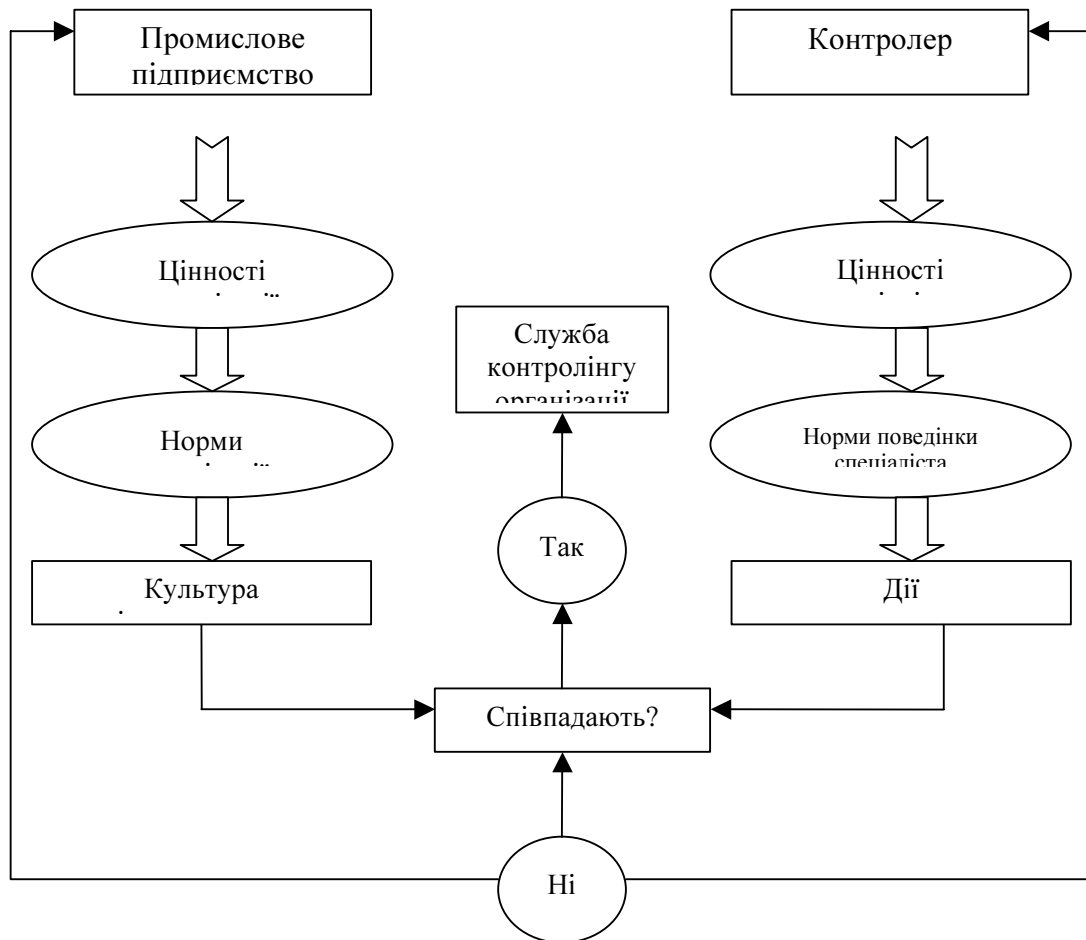


Рисунок 3 - Підбір кадрів для служби контролінгу підприємства

Якщо норми і цінності підприємства так важливі для визначення бажаних дій контролера, тоді необхідно розкрити їх детальніше. Для цього ми використаємо нижченаведені розуміння Куно Пюмпина (1988).

У пошуку позицій стратегічного успіху підприємства він розвив з факторів, що представляють собою сукупність видів діяльності, цілу типологію профілів підприємництва, для того, щоб потім зіставити їх з результатами підприємницької діяльності. Використовуючи напрацьований матеріал, ми могли б виділити тенденції, що визначають важливість роботи контролера для підприємства. Адже питання «Що тут важливо для підприємства?» означає одночасно «Хто важливий на підприємстві?»

К. Пюмпин починає з того, що перелічує можливі види діяльності фірми. На рисунку 4 показаний перелік багатьох позицій стратегічного успіху.

Основні позиції успіху

- * Чудове обслуговування (консультування) клієнтів
- * Розпізнавання нових потреб клієнтів
- * Уміння обґрунтувати високі ціни
- * Значне зростання оборотів
- * Уміле постачання сировиною, основними і допоміжними матеріалами
- * Конструктивне співробітництво усередині колективу (виробництв, клімат)
- * Високорозвинена технологія виробництва (обробки)
- * Обґрунтоване планування
- * Інтенсивна збутова діяльність
- * Досягнення високоякісних результатів
- * Перебування обґрунтованих рішень
- * Регулярні і значні інновації
- * Інтенсивне управління витратами (заходи щодо скорочення витрат)
- * Високий сервіс постачань і обслуговування. Різноманітний асортимент
- * Високий прибуток
- * Розвиток керівних кадрів

Рисунок 4 - Позиції успіху

Своїм другим кроком К. Пюмпін виділяє пріоритети фірми, тобто те, що для підприємства має особливо важливе значення.

Той контролер, що бажав би відповідати подібній до культури управління і підприємництва, повинний мати у своєму розпорядженні багато якостей, уміти їх розвивати, а також повинний бути готів до відомої гнучкості у виконанні своєї ролі.

У тому випадку, якщо норми поведінки фахівця не відповідають нормам даної організації і його дії не збігаються з культурою підприємництва - ця організація вибирає собі іншого фахівця, а претендент на посаду контролера підшукує собі іншу організацію.

3. Контролер повинний підходити менеджерам конкретного підприємства.

Служба контролінгу робить послуги на рівні економіки організації. Клієнти цієї служби - менеджери. Дії контролера орієнтовані на потреби користувача означають, що в першу чергу повинні враховуватися потреби лінійних менеджерів. Тим самим уявлення менеджерів про те, хто повинний в організації здійснювати контролінг, має переваги в порівнянні з моєю власною думкою про це як контролера. Виникають двосторонні чекання дій, що збігаються один з одним з різним ступенем інтенсивності.

Практика західних фірм, що мають у своєму складі служби контролінгу, показує, що відношення до контролерів двояке: з одного боку, усі розуміють необхідність і значимість такого фахівця (корисність контролерів особливо чітко виявляється в умовах несприятливої кон'юнктури на ринку), з іншого боку, контролерів не дуже люблять, а іноді і побоюються. Можливо, така ситуація пояснюється тим, що контролери змушені говорити не дуже приємні слова менеджерам, наприклад, щодо співвідношення витрат і результатів діяльності підрозділів, за які менеджери несуть відповідальність. Найчастіше від контролера виходить пропозиція про скорочення числа зайнятих у підрозділі співробітників і зниження витрат.

Нерідко виникають випадки конфронтації менеджерів організації з контролерами щодо вибору заходів щодо коректування тих або інших відхилень плану від факту.

При підборі кадрів для служби контролінгу ідеальним варіантом є виконання всіх 3-х груп вимог (рис.1), але в реальних умовах в інтересах якнайшвидшого досягнення цілей організації її керівники часто обмежуються виконанням тільки перших двох, ігноруючи думку й інтереси менеджерів організації, що найчастіше призводить до значного зниження ефективності функціонування служби контролінгу. Прикладом може служити втрата інтересу, що спостерігається сьогодні, до контролінгу в банківській сфері [4], тоді як у середині 90-х років найбільший інтерес до контролінгу й у теоретичному, і в практичному плані був виявлений саме з боку банків - найбільше що динамічно розвивається сектора ринкової економіки нашої країни.

Функції і задачі контролінгу постійно доповнюються і змінюються по змісту, міняється також вагомість окремих задач. Тому згодом міняються і вимоги до контролерів. Так, наприклад, часи інформаційної революції висувають свої вимоги до професії контролера. При найманні на роботу у претендента очікується наявність наступних якостей:

- уміння дуже гарне структурувати проблеми, тим самим контролер допомагає усім відділам фірми в ефективному вирішенні складних питань, а також швидко і точно надає необхідну для цього інформацію;

- гарне розуміння взаємозв'язків в інформатиці і здатності до обробки різноманітної інформації, що припускає загальну концепцію розвитку організації;

- заглиблене володіння питаннями інформаційного менеджменту, уміння будувати і управляти великими базами даних;

- володіння і самостійне використання мов програмування для підвищення ефективності і гнучкості власної роботи за допомогою систем індивідуальної обробки даних;

- знання специфічних галузевих особливостей діяльності підприємства: ця якість необхідна для якнайшвидшого технічного задоволення потреб в інформації.

У перспективі запропонована нами система підбору спеціалістів для служби контролінгу допоможе керівнику або власнику підприємства відібрати кваліфікованих працівників, адже від їх компетентності та професіоналізму залежить якість проведеної роботи, а відповідно від цього будуть залежати і прийняті на базі наданої інформації управлінські рішення керівництва.

Список літератури

1. Манн Р., Майнер Э. Контроллинг для начинающих. Система управления прибылью: Пер. с нем. Ю.Г. Жукова / Под ред. и с предисл. д-ра экон. наук В.Б. Ивашкевича. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2004. - 304 с.: ил.
2. А. Дайле. Практика контроллинга. - М: Финансы и статистика, 2001. - 336 с
3. Controller und Contrlling. Albreht Deyhle, Beat Steigmeier und Autorenteam. – Bern, Stuttgart, Wien: Haupt, 1993.
4. Карминский А.М., Оленев Н.И., Примаков А.Г., Фалько С.Г. Контроллинг в бизнесе. Методологические и практические основы построения контроллинга в организациях.- М: Финансы и статистика, 2002.- 256с.

В статье рассматривается вопрос об особенностях подбора персонала для службы контроллинга на отечественных предприятиях; разработана и предложена к практическому использованию методика отбора специалистов до службы контроллинга, а также его профессиональные качества.

The author has been considered the question on features of selection of the personnel for service of controlling at the domestic enterprises in the article; developed and proposed to the practical using the technique of selection of experts up to service of controlling, and also professional qualities.

Стимулювання персоналу: гнучкі схеми оплати

В статті досліджується сучасна практика організації гнучкої оплати праці персоналу в закордонних компаніях. Розглянуті різні підходи щодо стимулювання персоналу, виходячи з кінцевої ефективності роботи як окремих працівників, так і виробничих підрозділів або всього колективу підприємства.

стимулювання праці, оплата праці, гнучкі схеми оплати, “оплата за виконання”, комісійні, грошові виплати за виконання намічених цілей, спеціальні індивідуальні заохочення, програми участі у прибутках, акції та опціони на їх придбання

Сучасні умови господарювання висувають нові вимоги щодо стимулювання та оплати праці в усіх сферах та галузях національної економіки. Як показують проведені автором дослідження, вивчення статистичної звітності, наукових праць, проблеми ефективної організації оплати праці актуальні для багатьох вітчизняних підприємств та організацій.

Питання стимулювання праці було дослідженні в роботах таких вітчизняних науковців: Андрієнко В.Ф., Богиня Д.П., Калина А.В., Карлін М.І., Колот А.М., Лагутін В.Д., Павловська Н.О., Фільштейн Л.М. та ін. Між тим, проблема гнучкої оплати найманої праці потребує залучення зарубіжного досвіду в цій сфері, врахування специфіки саме ринкової економіки.

Метою статті є висвітлення зарубіжної практики організації гнучких схем оплати праці, а також розробка пропозицій щодо впровадження окремих елементів в господарську практику вітчизняних підприємств.

Останнім часом в Україні, інших колишніх республіках Радянського Союзу видано багато корисної літератури з питань зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу. Проте викладання матеріалу нерідко має декларативний, безсистемний характер, що утруднює комплексне сприйняття зарубіжного досвіду використання матеріальних стимулів і його запровадження в наших умовах.

Організація стимулювання та оплати праці має власну історію в нашій країні. Раніше, починаючи з відомої НОП, постійно проводились експерименти в цій сфері. Досвід найкращих колективів намагались тиражувати по всій країні. Постійно досліджувалась західна та американська класика – Маслоу, Герцберг, Аргіріс, Мак-Грегор та інші. Наприкінці 70-х на початку 80-х рр. минулого сторіччя багато уваги приділялось аналізу людських відносин, людського фактора, особливо на досвіді “Дженерал Моторс”, ІВМ, японських “гуртків якості”. В другій половині 80-х – на початку 90-х рр. привернули увагу статті присвячені ESOP (Employee Stock Ownership Plan). Однак в останні 10-15 років в теорії та практиці стимулювання праці спостерігається відносно невелика кількість нових ідей, розробок і т.ін.

Зараз, разом з опануванням ринкових методів господарювання ситуація дещо змінюється. Підприємства різних форм власності відчули необхідність зміни підходів до стимулювання та оплати праці власних працівників, впровадження нових систем заохочення. Вважаємо корисним використати досвід Західної Європи та США в проблемі побудови гнучких схем оплати праці.

Заслугує на увагу та широке практичне використання система PFP “Pay for Performance” – “оплата за виконання”. Дана система спрямована на вирішення проблем

відповідності ефективної діяльності працівника і розміром його заробітної плати. Під RFP розуміють застосування таких систем оплати праці, при яких винагорода, яку отримує працівник, залежить від індивідуальних і колективних відмінностей в виконанні виробничих завдань. Серед таких систем можна виділити систему гнучкої оплати праці, систему нефіксованої оплати, систему “fat cat”. За даними багатьох досліджень увага до перерахованих систем постійно зростає як в країнах близького зарубіжжя так і в країнах Західної Європи та США.

Існує велика кількість типів гнучких схем оплати праці. Розглянемо основні з них.

1. Комісійні . Це найбільш проста та найбільш стара RFP-схема. Суть її полягає в тому що працівник (найбільш розповсюджена ця система в сфері торгівлі) отримує визначений відсоток від сум, які залишають клієнти при купівлі товарів. Комісійні можуть застосовуватись як одночасно з базовим окладом, так і незалежно від нього, повністю формуючи заробітну плату працівника. Хоча комісійні і є найбільш “прямою” RFP-схемою, сьогодні вони втрачають свою актуальність (так, з великих рекламних компаній США їх використовує лише Walt Disney Co.)

2. Грошові виплати за виконання намічених цілей. Це найбільш розповсюджений тип RFP-планів (за деякими даними, винагороду такого типу використовують близько 61 % компаній, які використовують RFP). Такі виплати (за своєю природою - це премії) здійснюються при відповідності виконаної роботи заздалегідь визначеним критеріям. Серед них можуть бути економічні показники, показники якості, оцінка працівника керівництвом і т.ін.. Кожна компанія визначає власні показники. Так, наприклад, в компанії United Airlines Inc. Починаючи з 2000 р., розмір винагороди, яку отримують менеджери компанії, буде частково залежати від задоволеності працею рядових співробітників UAI. Задоволеність працівників буде визначатись незалежною аудиторською організацією. Проводяться експерименти щодо впровадження RFP-схем для оплати праці вчителів в залежності від рівня успішності їх учнів.

3. Спеціальні індивідуальні заохочення в якості визнання заслуг деяких працівників. По-перше, це можуть бути спеціальні премії, які сплачуються працівникам за володіння навичками, які вкрай необхідні компанії в даний час (так звані hot skills). По-друге, це можуть бути премії за лояльність, які отримують співробітники з певним стажем роботи в компанії. Такі премії можуть сплачуватись фахівцям, втрата яких небажана для компанії. По-третє, це можуть бути премії “зіркам” компанії.

4. Програми участі у прибутках. За такими програмами співробітники отримують визначений відсоток прибутку підприємства. Існує два варіанти використання такого підходу. Перший передбачає індивідуальне заохочення у випадку відповідного виконання працівником своїх обов’язків. Другий орієнтований на колективне заохочення всього персоналу компанії шляхом розподілу отриманого прибутку (можливе розподілення для окремого структурного підрозділу). В другому випадку окрім матеріальної винагороди компанія використовує і психологічні важелі об’єднання колективу. Про масштаби застосування цих форм матеріального стимулювання свідчать тенденції, які відбуваються в організації оплати плати. У середині 80-х років частку в прибутках мала невелика частина працівників, на початок 90-х років у більшості західних фірм ця система набрала характеру стійкої колективної зацікавленості. Сьогодні премії-бонуси сягають 18-20% середньомісячної заробітної плати.

5. Акції та опціони на їх придбання. В цьому разі співробітник фірми не отримує готівки, а замість цього рада директорів компанії приймає рішення про

безкоштовне надання визначеної кількості акцій у власність працівника, або може надаватись право придбати пакет акцій оговореного розміру.

Перваги гнучких систем оплати праці RFP незаперечні. Тісний зв'язок винагороди, яку отримує співробітник, з ефективністю його роботи приносить дивіденди і працівнику і компанії. За даними закордонних досліджень, впровадження RFP-програм збільшує продуктивність праці на 5 - 49 %, а заробітну плату працівників – на 3 -29 %. Працівник має можливість отримати більш високу заробітну плату при умові якісного виконання виробничих завдань, а також чіткі орієнтири для оцінки власної ефективності. Компанія з свого боку отримує зацікавлених працівників: персонал намагається працювати максимально ефективно, а висока конкуренція серед співробітників забезпечує формування необхідної організації праці та висококваліфікованого персоналу.

Однак, впровадження гнучких схем оплати праці потребує від компаній певних заходів для ефективного застосування зазначених методів заохочення. По-перше, мова йде про оцінку організаційної культури використання RFP. По-друге, аналіз ситуації на ринку. Окрім обов'язкової інформації про розмір заробітної плати спеціалістів та робітників різних груп компанія повинна окремо заохочувати співробітників, які володіють навичками, необхідними фірмі в даний проміжок часу. По-третє, оперативність дій щодо відповідної організації виплати заробітної плати (відсутність заборгованості), так і регулярний контроль існуючих RFP-планів і при необхідності їх перегляд. По-четверте, довгостроковість програм, які впроваджуються. Співробітники повинні розуміти що RFP – не разовий захід для виконання окремого виробничого завдання, а довгострокові інвестиції в людській ресурс. По-п'яте, преміювання “зірок”, тобто працівників які визначають ефективність роботи всієї компанії або окремих підрозділів. По-шосте, надання менеджерам додаткових повноважень. Наприклад, в деяких компаніях система менеджменту є сильно децентралізованою і менеджери отримують грошові важелі для додаткового впливу на підлеглих. Мова йде про розподіл певних коштів для заохочення персоналу.

Важливим елементом впровадження гнучких схем оплати праці є експериментування. Яскравим прикладом творчого підходу до реалізації системи RFP є схема “оплати проти ризику”, яку використовують в компанії Хегох, яка займається інформаційними технологіями. Для того щоб отримати бонуси за свою роботу, вони відмовляються від оговореного відсотка своєї заробітної плати, але при умові ефективної роботи вони мають можливість отримати додаткову грошову винагороду мінімум в двох разів більшу, ніж та, від якої вони відмовились.

Деякі фахівці з стимулювання та оплати праці критикують системи RFP, але слід зауважити що більша частина такої критики спрямована не на саму систему, а на невдалі засоби її впровадження та використання. Часто під сумнів ставиться той факт, що винагорода співробітника переважно визначається суб'єктивною думкою менеджера, для якого складно встановити та описати принципові відмінності між підлеглими, які якісно виконують свою роботу. Це, безумовно, одна з головних проблем, яку не можна ігнорувати. Для вирішення цього питання компанія повинна використовувати незалежні методи оцінки, які не враховують особисті симпатії чи антипатії. Друге, важливе зауваження полягає в тому що системи RFP, як вважають деякі дослідники, справляє негативний вплив на командну роботу, створює умови для непотрібної конкуренції серед працівників (хоча сьогодні все більше використовують колективні методи заохочення). Критикують RFP і по інших пунктах, але слід зазначити, що практика господарської діяльності переконує в доцільності та ефективності такого підходу до організації та стимулювання праці більшості закордонних компаній.

За нових економічних умов набуває реального значення застосування зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу, який донедавна мав для нас суто інформаційний, пізнавальний характер, і з відомих причин впровадженню майже не підлягав. Утім змушені визнати, що й нині далеко не всі підприємства можуть скористатися цим досвідом і запровадити найраціональніші підходи до побудови власної системи стимулювання, вибору форм і систем заробітної плати, застосувати прогресивні методи заохочення персоналу. Перешкодою є ціла низка причин об'єктивного й суб'єктивного характеру. Проте ринкові умови вимагають найшвидшого опанування ефективних систем стимулювання персоналу. Попри всі негаразди кожне підприємство має скористатися результатами наукових досліджень, передовим досвідом задля опрацювання власної, найбільш прийнятної системи гнучкої оплати праці персоналу для вирішення двоєдиного завдання:

- забезпечити оплату праці кожного працівника відповідно до кількості, якості й результатів його праці та вартості послуг робочої сили на ринку праці;
- забезпечити роботодавцю досягнення в процесі виробництва такого результату, який дозволив би йому (після реалізації продукції на ринку; товарів) відшкодувати витрати, отримати прибуток, закріпити свої позиції на ринку та розширити свою «нішу».

Список літератури

1. Аналитический обзор "Системы заработной платы в индивидуально развитых странах". По материалам международной организации труда и данных зарубежных исследований. – Консультативно-внедренческий центр "Кедр", 1993. – 75 с.
2. Бабина С.И., Грышковец В.Б. Стимулирование труда персонала предприятий в индустриально развитых странах. – Кемерово, 1993. – 174 с.
3. Калина А.В. Регулирование зарплаты за рубежом // Персонал. – 1995. – №1. – С. 103 – 119.
4. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.
5. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. – 1998. – №1.
6. Рочко А.В. Основные принципы оценки и материального стимулирования труда работников на предприятиях Франции // Труд за рубежом. - 1995. - № 4. - С.59-65.
7. Хлынов В.Н. Японские "секреты" управления персоналом. – М.: Изд. фирма "Восточная литература" РАН, 1995. – 110 с.
8. Фільштейн Л., Дудіна Н. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України // Україна: аспекти праці. – 1999. – №4.-С. 44-54.

В статье изучается современная практика организации гибкой оплаты труда персонала в зарубежных компаниях. Рассмотрены разные подходы касательно стимулирования персонала исходя из конечной эффективности работы как отдельных работников, так и производственных подразделений или всего коллектива предприятия.

In a paper the modern practice entitiess of the flexible wage of staff in the foreign companies is studied. The miscellaneous approaches concerning to urging staff proceeding from a final overall performance both separate workers, and manufacturing divisions(subdivisions) or all collective of the plant are reviewed.

Деякі методологічні та методичні підходи до прогнозування ефективності та раціональної зайнятості

Стаття присвячена розгляду поєднання методу Дельфи та методу сценаріїв для розробки перспектив розвитку харчової промисловості України в контексті ефективної зайнятості. Оцінка узгодженості групової системи переваг залучених до дослідження експертів підтвердила, що одержані результати є закономірними, а не випадковим, що дає можливість використання запропонованого інструментарію у народногосподарській практиці.

метод Дельфи, метод сценаріїв, харчова промисловість, зайнятість

Реконструкція харчової промисловості, що планується в перспективі, перебудова господарського механізму, відмова від жорстких адміністративних регуляторів, підвищують вагомість прогнозування в агропромисловому комплексі. Відомо, що обсяги виробництва та якість продукції можна реально змінювати. Але в короткостроковому періоді ці зміни обмежуються характеристиками технологій і устаткування, фінансовими можливостями підприємств, наявністю необхідної робочої сили. Важливе місце в розробці довгострокових програм розвитку харчової індустрії належить прогнозуванню найважливіших напрямів цього виду економічної діяльності, де одним з пріоритетних є показник ефективності використання робочої сили (ефективної зайнятості).

Слід зауважити, що комплексне прогнозування зайнятості населення у харчовій промисловості сьогодні неможливо здійснити загальноприйнятими методами, оскільки вони ґрунтуються на стабільній у часі (чого реально немає) дії економічних, соціальних, політичних та інших факторів, а також на кількісному виразі залежностей між ними і результатів впливу. Ускладнюється дослідження й тим, що з переходом органів статистики на систему КВЕД дані до 2000-2001 рр. і після є не зіставленими.

Передбачення пов'язано із випереджувальною функцією економічної науки – теоретичною і прикладною. Бурхливий розвиток економічного прогнозування характерний для всіх розвинутих країн, особливо США і Японії, Великобританії.

В останній час в Україні значна увага приділяється економічному прогнозуванню, про що свідчить прийнятий Верховною Радою і підписаний Президентом Закон України «Про державне прогнозування і розробку програм економічного і соціального розвитку України».

Вагомим підґрунтям до розробки різних підходів до прогнозування зайнятості зробили у свій час такі науковці, як : С.І.Дівилів (пропонує визначати зайнятість тільки у «базовій» галузі та розраховувати взаємозв'язки у інших галузях), І.І. Басалаїв (оперує показниками часткової структури зайнятості як більш стабільними у часі та відносно змін у чисельності трудових ресурсів), В.Г.Костаков (рекомендує враховувати характеристики динаміки безпосередньо самої структури зайнятості), О.Н.Комарова (акцентує увагу на проблемах задоволення потреб виробництва в робочій силі, що впливає на політику зайнятості у майбутньому) й інші. Майже 10 років тому

виокремлювалося декілька різних підходів до прогнозування ефективності використання робочої сили. Їх аналіз свідчить про те, або автори шукають шляхи задоволення виробництва у кадрах, або просто передбачають пропорції розподілу робочої сили, тобто у завдання не входить використання прогнозів для підвищення ефективності виробництва.

За оцінкою спеціалістів у теперішній час існує більше ніж 150 методів прогнозування, хоча на практиці використовується 15-20 [9, с.11]. Суттєві розробки опрелюднені РВПС України НАН України, Інститутом прогнозування та економіки при НАН України, Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України й іншими НД ДККР.

Дослідження, проведені автором, показали, що нині немає єдиних методичних підходів, які дозволили б заздалегідь регулювати зміни структури зайнятості працюючих, що забезпечували б необхідні передумови для максимізації економічної ефективності виробництва, галузі, всієї промисловості. Тому суб'єкти формування ефективного використання робочої сили розглядаються розрізнено. Більш того, вивчення дії відповідних факторів часто ведеться відособлено один від одного. Природно, що при такому підході розробка науково обґрунтованих рекомендацій щодо їх спільного врахування утруднена.

Крім того, не розроблено цілісної і апробованої методики прогнозу підвищення ефективності використання робочої сили в харчовій промисловості, яка б ґрунтувалася на системному підході. Існуючі методичні рекомендації, роз'яснення, вказівки, посібники тощо значно відстали від практичних потреб, оскільки не враховують динамізму сучасних тенденцій і змін соціально-економічного розвитку народного господарства при переході до ринкової економіки.

Отже, виникла необхідність розробити на підставі узагальнення й оцінки існуючих нові методичні підходи та інструментарій щодо прогнозу підвищення ефективності використання робочої сили у харчовій промисловості України на найближчий період.

В управлінні як на мікро, так і на макро рівнях трапляються випадки, коли інформаційний масив надмірно обмежений або зовсім відсутній, а в деяких випадках статистичні дані неможливо отримати або для їх отримання потрібен значний час. Прийняти рішення в таких умовах (невизначеності), коли та чи інша дія породжує багато можливих наслідків, причому ймовірності цих наслідків невідомі, важко і ризиковано. Тому за недостатності чи відсутності інформації (як у випадку із даними харчової промисловості України) розробка прогнозу не тільки не виключається, а, навпаки, стає особливо актуальною і практично важливою, оскільки таким чином можна знизити рівень невизначеності та підвищити достовірність управлінських рішень.

Можливість вирішення названих проблем, навіть в умовах відсутності теоретичних обґрунтувань, досягається за рахунок умілого використання досвіду, інтуїції та знань спеціалістів і вчених, які працюють над розв'язанням відповідних проблем. Автор передбачає, що ступінь похибки у цьому випадку не буде перевищувати ступінь похибки за традиційними економіко-математичними розрахунками.

На відміну від традиційного підходу для досягнення узгодження думок експертів шляхом відкритої дискусії (методом комісії), метод Дельфи, що застосовувався автором, дав можливість цілком відмовитися від колективного обговорення. Це робилося для того, щоб зменшити вплив таких психологічних факторів, як приєднання до думки найбільш авторитетного чи впливового спеціаліста,

небажання відмовитись від публічно вираженої думки, дотримуватися думки більшості, тобто максимально можливе усунення недоліків методу комісій, який нині значно поширений.

Отримання узгодженості думок експертів є однією з реалізацій методу сценаріїв. Під сценарієм в дослідженні автор розуміє метод опису передбачуваного або можливого ходу події в тій або іншій області, що стосується діяльності об'єкта. Сценарій може бути побудований на будь-якому ієрархічному рівні управління. Основне призначення сценаріїв – це визначення генеральної лінії розвитку об'єкта прогнозування з урахуванням дії факторів (зовнішніх і внутрішніх), формулювання критеріїв для оцінки кінцевих цілей.

Обраний автором метод сценаріїв дозволяє більш повно і чітко визначити перспективи розвитку ситуації як за наявності різних керуючих впливів, так і при їхній відсутності. З іншого боку, сценарій очікуваного розвитку ситуації дозволяє вчасно усвідомити небезпеки, якими чреваті невдалі управлінські впливи або несприятливий розвиток подій.

Враховуючи те, що сценарій використовується при побудові стратегічних планів, наявність кількох варіантів останніх дає змогу розробити гнучку стратегію дій з можливих варіантів ситуації. Прийняття єдиного варіанта майбутнього розвитку може призвести до непередбачуваних результатів через наявність фактора невизначеності. Задача ж сценарію полягає в тому, щоб всіляко зменшити ступінь невизначеності.

Оскільки в реальних ситуаціях поряд з кількісними перемінними використовуються і якісні, передбачається розробка для кожної перемінної вербально-числової шкали, що містить як чисельні значення градацій, так і їх змістовний опис.

Змістовний опис дає можливість розширити склад перемінних, включаючи до нього перемінні, що дійсно відбивають характер аналізованої ситуації, хоча і не мають кількісної природи. Кількісні значення перемінних дозволяють більш надійно визначати можливі небезпеки. Якщо перемінні безперервні, то доцільно виділення характерних їхніх значень для використання при аналізі ситуації.

У нашому дослідженні ми використовували метод вагомих оцінок. Він полягає в тому, що визначаються перспективи розвитку прогнозованих напрямів та їх вагомих оцінок (питомої ваги) як головних критеріїв важливості прийнятих напрямів для органів управління. В кінцевому підсумку будується організаційно-економічна модель-дерево ефективності використання робочої сили (додаток III). Визначення та оцінка елементів кожного рівня - від загальних завдань до детальних питань - здійснюється за спеціальними "картами прогнозу" (матрицями) - головними носіями інформації.

Розглянемо зміст вищезазначеного методу (хід дослідження поширюється на харчову промисловість будь-якого регіону України) (рис. 1).

Існує п'ять взаємопов'язаних рівнів сценарію розвитку харчової промисловості України в контексті використання робочої сили.

Для того щоб кожен член експертної комісії був готовий до найбільш об'єктивного визначення й оцінки рівнів підвищення ефективності використання робочої сили в прийнятій перспективі (наприклад, на 4- 5 років), усі члени комісії були завчасно ознайомлені із суттю майбутнього опитування та виявленим досягнутим рівнем використання працюючих у харчовій промисловості України.

Рівень 7. Фокус - постановка завдань зберігається незалежно від того, яка харчова продукція буде виготовлятися, або виготовляється в певному регіоні, зокрема, або в усій промисловості України. Інакше кажучи, існує одне з двох завдань прийняття рішень:

- із існуючими властивостями харчової продукції мінімізувати її собівартість;

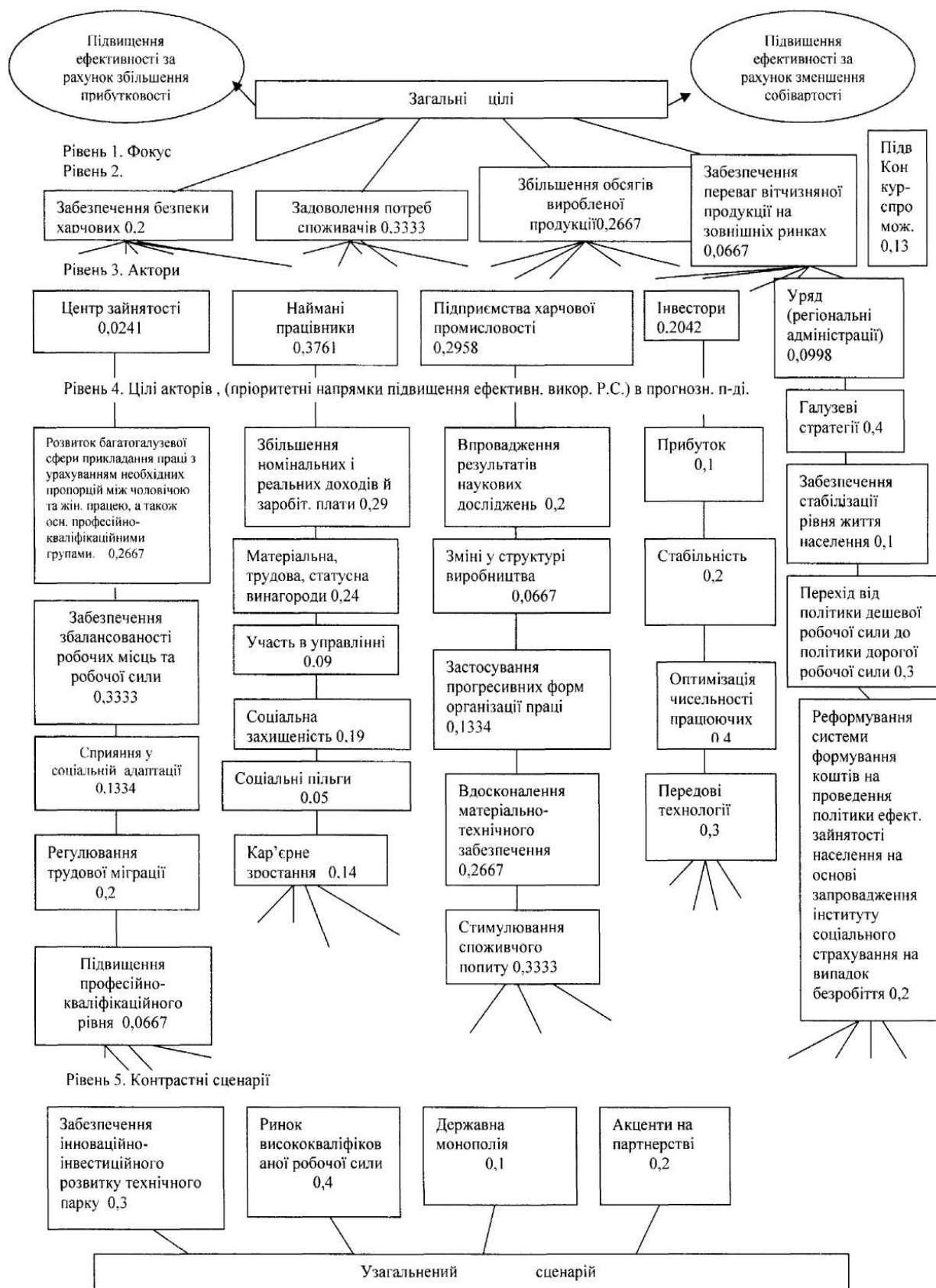


Рисунок 1 – Сценарій розвитку харчової промисловості України в контексті ефективності зайнятості

- із існуючою вартістю харчової продукції максимізувати її якість та конкурентоспроможність.

Неоптимальне вирішення цих завдань призводить до надлишкових витрат робочої сили та часу.

Розглянемо процедуру визначення системи переваг загальних цілей нашого сценарію ($n = 5$) шляхом застосування способів виявлення переваг через попарне порівняння як частини сумарної інтенсивності та ранжування.

До досліджень було залучено $m = 10$ експертів, досвідчених фахівців в області економіки та соціології праці. Кожен експерт, послідовно порівнюючи загальні цілі, заповнював відповідну таблицю (табл. 1), в якій давав оцінку їх відносної важливості.

$$X_{AB} = \begin{cases} 1, \text{ якщо ціль } A \text{ має перевагу над ціллю } B : O_A \succ O_B \\ 0, \text{ якщо навпаки, } O_A \prec O_B \\ 0,5, \text{ якщо ціль } A \text{ і } B \text{ еквівалентні за важливістю : } O_A \approx O_B \end{cases} . \quad (1)$$

Таблиця 1 – Зразок застосування експертом №1 попарного порівняння як частини сумарної інтенсивності та ранжування для формування системи переваг загальних цілей прогнозного сценарію

А	Загальні цілі	В					Σ	ранг
		1	2	3	4	5	6	7
1	Забезпечення безпеки харчових продуктів		0	0	0,5	0,5	1	4
2	Задоволення потреб споживачів	1		0	1	0	2	2
3	Збільшення обсягів виробленої продукції	1	0		1	1	3	1
4	Забезпечення переваг вітчизняної продукції на зовнішніх ринках	0	0	0		0,5	0,5	5
5	Підвищення конкурентоспроможності	1	0	0	0,5		0,5	3

Сумуючи одержані результати по рядках табл.1, одержимо у графі 7 дані для визначення рангів загальних цілей прогнозного сценарію, спираючись на які, маємо таку систему переваг експерта № 1:

$$O(3) > O(2) > O(5) > O(1) > O(4) . \quad (2)$$

Отже, для цього експерта з'ясовано, що він вважає доцільним брати до уваги при врахуванні пріоритетності цілей в першу чергу ціль №3 - збільшення обсягів товарної продукції, яка, на його думку, має перевагу над усіма іншими, далі йдуть інші ...

Узгодженість думок експертів визначається шляхом розрахування числової міри, яка характеризує ступінь близькості індивідуальних думок. Аналіз значення міри узгодженості сприяє створенню вірного судження про загальний рівень знань проблеми, яка вирішується, та виявленню групувань думок експертів.

У табл.2 подано системи переваг експертів по показниках, які входять до узагальненого показника "Ефективне використання робочої сили", та деякі статистичні показники їх важливості.

Таблиця 2 – Система переваг загальних цілей прогнозного сценарію та деякі статистичні показники їх важливості

Експерт, j	Система переваг загальних цілей прогнозного сценарію				
	1	2	3	4	5
1	2	1	3	5	4
2	7	1	2	3,5	5
3	2,5	1	2,5	4	5
4	2	1	3	5	4
5	2	1		5	4
6	2	1	3	6	4,5
7	2,5	1	2,5	5	4
8	2,5	1	2,5	5	4
9	2	1	3	5	4
10	5	1	4	2	3
$\sum_j r_{ij}$	29,5	10	28,5	45,5	41,5
$\bar{r}_i$	2,95	1,0	2,85	4,55	4,15
D_i	2,8583	-	0,2805	1,2472	0,4694
σ_i	1,6907	1	0,5296	1,1168	0,6851
$v_i, \%$	57,31	1	18,58	24,55	16,51

Враховуючи, що сумування рангів є однією зі стратегій агрегування індивідуальних переваг та прийняття групових рішень [1], відповідно до 12-го рядка табл. 2 отримуємо таку узагальнену систему групових переваг:

$$O(2) > O(3) > O(1) > O(5) > O(4). \quad (3)$$

Експерти, про яких йдеться, були опитані незалежно один від одного (метод Дельфи), тому на їх думки не було взаємного впливу. Проте має безпосередній інтерес з'ясування питання про опосередковану узгодженість цих думок, оскільки у випадку її підтвердження можна зробити висновок, що практична діяльність формує у різних експертів дуже близькі уявлення про важливість цілей, які стоять в основі розробки прогнозного сценарію. Тобто йдеться про можливість узагальнення досвіду експертів. Наслідком таких результатів мають бути розробка та запровадження у практику певних рекомендацій (наприклад, спрощення цілей, що ставляться, виявлення "вузьких" цілей та впровадження певних організаційно-економічних заходів та ін.), що, на наш погляд, сприятиме більш повній, всебічній та об'єктивній розробці прогнозного сценарію раціональної та ефективної зайнятості робочої сили відповідно до стратегії розвитку харчової промисловості.

Для оцінки узгодженості групової системи переваг обчислюються такі статистичні показники [2, 3, 4]:

- середнє значення рангів показників

$$\bar{r}_i = \frac{\sum_{j=1}^m r_{ij}}{m}, \quad (4)$$

де r_{ij} - ранг, наданий j -тим експертом ($j = \overline{1, m} = \overline{1, 10}$) деякого i -того показника ($i = \overline{1, n} = \overline{1, 22}$)

- дисперсія

$$D_i = \frac{\sum_{j=1}^m (r_{ij} - \bar{r}_i)^2}{m}, \quad (5)$$

- середньо-квадратичне відхилення

$$\sigma_i = \sqrt{D_i}, \quad (6)$$

- коефіцієнт варіації

$$v_i = \frac{\sigma_i}{\bar{r}_i} 100\%. \quad (7)$$

Якщо виконується умова [4, с.79]:

$$v_i \leq 33\%, \quad (8)$$

то можна приблизно вважати, що розподіл рангів за i -тою ціллю підпорядковується нормальному закону, тобто більшість думок експертів групується біля середнього значення, а протилежні думки складають безумовну меншість. Отже, йдеться про узгодженість думок групи експертів щодо важливості окремої i -тої цілі.

Як впливає з отриманих результатів (табл. 2), думки експертів узгоджені (виконується умова (8)) для переважної більшості обставин (95%), важливість яких досліджується. Щоб переконатися в тому, що узагальнена система переваг (3) є також узгодженою в цілому, обчислюється коефіцієнт конкордації за Кендалом W , тобто узагальнений коефіцієнт рангової кореляції для групи, яка складається з $m = 10$ експертів [2, 5]

$$W = \frac{12S}{m^2(n^3 - n) - m \sum_{j=1}^m R_j}, \quad (9)$$

де $R_j = \sum (r_j^3 - r_j)$ – кількість однакових рангів, що були привласнені експертами кожному показнику;

$$S = \sum_{i=1}^n \left(\sum_{j=1}^m r_{ij} - \bar{r} \right)^2, \quad (10)$$

де

$$\bar{r} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m r_{ij}. \quad (11)$$

Отже, з даних табл. 3 маємо:

$$r = (29,5 + 10 + 28,5 + 45,5 + 41,5) : 5 = 31$$

$$S = (29,5 - 31)^2 + (10 - 31)^2 + (28,5 - 31)^2 + (45,5 - 31)^2 + (41,5 - 31)^2 = 770$$

$$R_j = (63 - 2) + (23 - 2) + (63 - 2) + (23 - 2) + (73 - 2) + (23 - 2) + (73 - 2) + (23 - 2) + (53 - 2) + (23 - 2) + (23 - 2) + (63 - 2) + (43 - 2) + (33 - 2) + (73 - 2) + (23 - 2) + (73 - 2) + (23 - 2) + (73 - 2) + (23 - 2) + (53 - 2) + (43 - 2) + (53 - 2) + (33 - 2) + (53 - 2) + (33 - 2) + (103 - 2) + (53 - 2) + (43 - 2) + (53 - 2) + (33 - 2) + (63 - 2) + (23 - 2) + (63 - 2) + (63 - 2) + (33 - 2) + (63 - 2) + (23 - 2) + (83 - 2) = 46,22$$

$$W = \frac{12 * 770}{10^2 * (5^3 - 5) - 10 * 46,22} = 0,8$$

Таким чином, обчислений коефіцієнт конкордації має значення, яке свідчить про високу узгодженість думок експертів щодо поданої в (3) системи переваг. Рівень цієї узгодженості визначається критерієм χ^2 .

Одержане значення W вважається статистично вірогідним, якщо виконується умова (1).

$$\chi_{\text{факт}} = \frac{S}{\frac{1}{2}(n-1)m - \frac{1}{12}(n-1)\sum_i R_j} \gg \chi^2, \quad (12)$$

де χ^2 – табличне значення змінної " χ^2 -квадрат" з $k = n-1$ ступенями свободи на рівні межі дозволених α , яке визначається відповідно до [6, с.122].

Отже,

$$\chi^2 = \frac{770}{\frac{1}{2}(5-1)*10 - \frac{1}{12}(5-1)*46,22} = 40,35.$$

В нашому випадку: $K=4$, $\alpha=5\%$, $\chi_{4,5\%}^2=9,49$. Отже, нерівність (11) виконується: $\chi_{\text{факт}}^2=40,35 \gg \chi_{4,5\%}^2=9,49$

Таким чином, одержане значення коефіцієнта конкордації $W=0,8$ є статистично вірогідним, з чого випливає висновок про статистичну узгодженість узагальненої групової системи переваг (3). Унаслідок цього слід вважати, що збіг думок експертів про важливість показників (див. дані табл. 2, які відповідають нерівності (8)), є закономірним, а незбіг - випадковим.

Системи переваг (1) та (2), визначені на так званих шкалах впорядкування вказують на першочерговість врахування загальних цілей, проте не дають уявлення про їх відносне кількісне співвідношення, тобто "вагомість" впливу на рішення щодо підвищення ефективності та раціональної зайнятості. Для вирішення цього питання необхідно визначити важливість цілей, про які йдеться, вже в інтервальних шкалах, а саме обчислити відповідні "вагові" коефіцієнти.

Отже, якщо j -й управлінець ($j = \overline{1, m}$) враховуючи особистий досвід управлінської роботи, переконаний, що i -та ціль ($i = \overline{1, n}$) має вагомість c_{ij} , то загальна вагомість i -тої цілі складе:

$$C_i = \sum_{j=1}^m C_{ij}, \text{ а всіх } n \text{ цілей} - C_i = \sum_{i=1}^n C_i = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m C_{ij}, \text{ тоді відповідні "вагові"}$$

коефіцієнти цілей визначаються таким чином:

$$\alpha_i = \frac{C_i}{c} = \frac{\sum_{j=1}^m C_{ij}}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m C_{ij}}. \quad (13)$$

$$\text{Цілком зрозуміло, що} \begin{cases} 0 \leq \alpha_i \leq 1 \\ \sum_{i=1}^n \alpha_i = 1 \end{cases}.$$

Відомі такі достатньо прості оперативні методи визначення коефіцієнтів відносної важливості [7, 8]: метод безпосередньої (прямої) чисельної оцінки; метод бального оцінювання; метод відносної частоти рангів; метод попарного порівняння з

градаціями; метод послідовних порівнянь (переваг); графоаналітичний метод; метод звертки; метод *Терстоуна*; метод попарного порівняння.

Взявши за основу узгоджену систему переваг експертів, можна визначити "цінність" (важливість, вагомість) відповідних цілей, використовуючи вираз:

$$C_i = 1 - \frac{r_i - 1}{n} \quad (14)$$

де r_i – ранг i -тої цілі. Далі відповідно до (13) обчислюються "вагові" коефіцієнти цілей. Отже, спираючись на (1) для цілей, що формують прогнозний сценарій, маємо:

$$C(1) = 1 - \frac{3-1}{5} = 0,6000; C(2) = 1 - \frac{1-1}{5} = 1,0000; C(3) = 1 - \frac{2-1}{5} = 0,8000;$$

$$C(4) = 1 - \frac{5-1}{5} = 0,2000; C(5) = 1 - \frac{4-1}{5} = 0,4000;$$

$$C_{\text{заг.}} = 0,6000 + 1,0000 + 0,8000 + 0,2000 + 0,4000 = 3,0000$$

$$\alpha^{(1)} = 0,6000 : 3,0000 = 0,2000; \alpha^{(2)} = 1,0000 : 3,0000 = 0,3333; \alpha^{(3)} = 0,8000 : 3,0000 = 0,2667;$$

$$\alpha^{(4)} = 0,2000 : 3,0000 = 0,0667; \alpha^{(5)} = 0,4000 : 3,0000 = 0,1334 .$$

Експертна оцінка цілей (елементів рівня) виробляється кожним членом комісії на основі коефіцієнтів значимості, сума яких по кожному рівню (стадії) прогнозу має дорівнювати одиниці. Оцінки заносяться до карти прогнозу №1 (табл.3).

Таблиця 3 – Карта прогнозу

Оцінка перспективи розвитку харчової промисловості на 4—5 років (1 рівень - загальні цілі). Загальні цілі харчової промисловості					всього
Забезпечення безпеки харчових продуктів	задоволення потреб споживачів	Збільшення обсягів виробленої продукції	забезпечення переваг вітчизняної продукції на зовнішніх ринках	Підвищення конкурентноспроможності	
0,2000	0,3333	0,2667	0,0667	0,1334	1

Якщо, на думку експерта, найбільш важливою є інша ціль, яка не врахована в карті, то він може її включити знову й оцінити. Після оповіщення результатів оцінок кожен експерт (за методом Дельфи) захищає або змінює свої оцінки. Метою такого виправлення є не спростування оцінок інших експертів, а досягнення правильності оцінок. В системі управління використанням робочої сили глобальна ціль визначена як забезпечення більш повного за часом та інтенсивного за змістом використання працівників з врахуванням перспектив збільшення виробничо-технічного потенціалу та задоволення потреб народного господарства у харчовій продукції певної якості й кількості.

Для досягнення глобальної цілі має бути реалізований ряд проміжних цілей. Стосовно до глобальної цілі вони становлять свого роду цілі-засоби, що забезпечують вирішення тих або Інших часткових питань сценарію за допомогою акторів.

На 2 рівні прогнозування аналогічно оцінюється вплив головних суб'єктів нашого сценарію (акторів) на досягнення обраних цілей. Розрахована питома вага кожного актора свідчить про те, що найбільш важливими і значущими є наймані працівники, саме вони (за раціонального їх залучення до виробничого процесу) є тією головною

силою, яка задовольнить потреби споживачів у продуктах харчування. Отримані коефіцієнти використовуються на наступному рівні.

Рівень 3. Вибір та оцінка факторів, що будуть впливати на підвищення ефективності праці найманих працівників, а також розрахунок їх питомої ваги ведуться аналогічно операціям на попередніх рівнях.

При коректуванні отриманих даних структура рівнів та оцінок цього методу дозволяє вводити нову інформацію, розраховувати та видавати питому вагу на кожному рівні дерева ефективності використання робочої сили в новому варіанті. Така методологія прогнозування забезпечить надійну базу для прийняття перспективних рішень на період 4—5 років.

На погляд автора, у майбутньому, комплексний характер прогнозування харчової промисловості передбачає його взаємозв'язок із прогнозами розвитку інших видів економічної діяльності. Узгодженість галузевих прогнозів створить передумови для розробки загального (сводного) народногосподарського прогнозу, забезпечить умови для формування комплексних міжгалузевих програм за найбільш вагомими науково-технічними, економічними та соціальними проблемами.

Список літератури

1. Кодекс законів про працю України: Тексти законодавчих актів відповідають офіційним текстам, які опубліковані у Відомостях Верховної Ради України та інших офіційних виданнях із змінами і доповненнями станом на 15 червня 1998 р. Ужгород «ІВА», 1998, 268
2. Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г. Экспертные оценки - М: Наука, 1973 Г.-159 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда -М.: издательская группа НОРМА-ИНФРА., 2000 г.
4. Львовський Е.Н. Статистические методы построения эмпирических формул -М.: Высшая школа, 1988 г. - 239 с.
5. Евланов Л.Г., Кутузов В.А. Экспертные оценки в управлении. - М: Экономика, 1978 г.-133 с.
6. Математические методы и модели в планировании /Под общей ред. Л.Л. Терехова
7. А.П. Куприян. Проблема эксперимента в системе общественной науки. М: Наука, 1981 г. - 168 с.
8. 8.Б.Г. Литвак. Экспертная информация: Методы получения и анализа. - М.: Радио и связь, 1982. - 184 с.

Стаття посвящена рассмотрению сочетания метода Дельфи и метода сценариев для разработки перспектив развития пищевой промышленности Украины в контексте эффективной занятости. Оценка согласованности групповой системы преимуществ вовлеченных в исследование экспертов подтвердила, что полученные результаты являются закономерными, а не случайными, что дает возможность использования предложенного инструментария в народнохозяйственной практике.

The article is devoted to consideration of combination of method of Delfi and method of scenarios for development of prospects of development of food retail industry of Ukraine in the context of effective employment. Estimation of co-ordination of the group system of advantages of the experts engaged in research confirmed that the got results were appropriate, not casual, that enables the use of the offered tool in pertaining to national economy practice.

Організація праці: досвід зарубіжних країн

У статті розглядається досвід країн Західної Європи, Японії та США в розробці та застосуванні методик, які впливають на ефективність організації праці на підприємствах. До них віднесені методи стимулювання, системи оплати праці, підбір та розвиток кадрів, удосконалення режимів праці та відпочинку, раціоналізація трудових процесів тощо. Розглянуті методи, застосування яких на вітчизняних підприємствах сприятимуть розвитку української економіки.

механізм стимулювання персоналу, диференціація оплати праці, технопарки, система “довічного наймання”, комплекс систем оцінок, виробниче навчання, підвищення кваліфікації, раціоналізація трудових процесів, ефективна організація праці

Проблема ефективної організації праці є однією з найбільш важливих на сьогоdnішній момент на підприємствах машинобудівної галузі, яка є провідною в Україні. При розробці системи управління виробничо-господарською діяльністю доцільно використовувати досвід організації праці, нагромаджений як у нашій країні, так і за її межами.

Питанням дослідження зарубіжного досвіду у сфері організації праці присвячені роботи таких науковців: Андрієнко В.Ф., Ведерніков М.Д., Волгін Н.А., Івлєв А.О., Каліна А.В., Колот А.М., Матрусова Т.Н., Фільштейн Л.М., Шмідт В.Р. та інші. У їх наукових працях досить широко розкриті питання стимулювання праці, мотивації, оплати праці, організації навчання на виробництві. Водночас мало уваги приділяється таким питанням, як раціоналізація трудових процесів, удосконалення режимів праці та відпочинку, висвітлюється загальний стан вирішення деяких питань у закордонній практиці, але не виокремлюється той досвід, який можливо застосувати на українських підприємствах.

Результати дослідження вітчизняної практики свідчать, що організація праці на більшості підприємств України не відповідає умовам ринкової економіки. Недостатньо уваги приділяється поліпшенню мотивації і систем оплати праці, оптимізація нормування праці є неефективною, організація підбору персоналу та його розвиток на більшості підприємств узагалі відсутні, натомість простежується зростаюча плінність кадрів, раціоналізація трудових процесів не є загальноприйнятим і постійним процесом, що негативно впливає на результати діяльності підприємств, удосконалення режимів праці й відпочинку взагалі відсутнє – навпаки, завищені норми праці та неефективне суміщення професій призводять до постійних переробітків, зниження працездатності робітників і ефективності виробництва.

Завданням статті є аналіз досвіду зарубіжних країн щодо організації праці і визначення програм, які мають успіх у зарубіжних, країнах і застосування яких може позитивно вплинути на розвиток підприємств у нашій країні.

Пошуки шляхів підвищення раціоналізації трудових процесів – це нагальна турбота багатьох країн, уряди якихкладають сили та кошти в створення та розвиток національних інноваційних систем переносу знань з сектору науки в сектор промислового виробництва. Державне стимулювання інноваційних проектів у розвинутих країнах здійснюється в двох основних формах. Перша складається в здійсненні державою прямого фінансування інноваційних проектів, друга – в заохоченні інноваційних проектів приватних і державних підприємств шляхом

створення пільгових умов для фірм, що впроваджують прогресивну техніку і технології та здійснюють науково-дослідну діяльність.

Потреба в більш високій швидкості обміну даними між сферами виробництва та споживання знань для раціоналізації трудових процесів призвела до створення на Заході спеціальних зон, де буквально під одним дахом працюють вчені, що розробляють нові методи і технології, і інженери та технологи, що впроваджують їх у життя – технопарків. Початок їх створення було покладено в США на початку 50-х рр., коли був організований науковий парк Стенфордського університету (штат Каліфорнія). Університет почав здавати деякі ділянки землі та приміщення в оренду автономним малим підприємствам та діючим компаніям, що розвивалися за рахунок військових замовлень федерального уряду, для розміщення ними своїх підрозділів, що працюють в галузях високих технологій. Внаслідок цього, орендуючі фірми мали тісні контакти з університетом, що надало університету можливість застосовувати на практиці результати наукових досліджень, пов'язаних з раціоналізацією трудових процесів та іншими сферами діяльності.

На початку кількість технопарків в США зростала повільно, але на сьогоднішній день в США нараховується більше ніж 160 технопарків (більш 30% від загальної кількості технопарків у світі). В Європі технопарки з'явилися на початку 70-х років (перші – у Великобританії, Бельгії і Франції). У 80-х роках перші технопарки було створено в Індії та Китаї.

Окрім створення технопарків, раціоналізація трудових процесів на підприємствах США, Швейцарії, Німеччині та інших розвинутих країн ведеться з урахуванням нововведень, запропонованих безпосередньо робітниками і спеціалістами. Існують певні премії за раціоналізаторську та винахідницьку діяльність, яка призводить до зростання прибутків фірм. Для стимулювання талановитих спеціалістів застосовується система “двох напрямків в кар’єрі”: адміністративно-посадове зростання або робота з поступовим підвищенням окладу до рівня оплати праці керівників. Ці міри сприяють одночасно збереженню найцінніших кадрів і раціоналізації трудових процесів на підприємствах.

Окрема увага приділяється удосконаленню режимів праці та відпочинку. У західноєвропейських країнах на деяких підприємствах введені режими, які дозволяють працівникам орієнтуватись не на “процес виконання”, а на його результат. На деяких промислових підприємствах Німеччини укладаються договори, по яких працівник зобов'язується з максимальною віддачею використовувати свій потенціал, намічаючи певні показники результативності, при цьому він має право розпоряджатися своїм робочим часом по особистому розсуду. У підсумку підвищується трудова мотивація – людина не просто виконує поставлені перед нею завдання, але і залучається до участі в управлінні своєю діяльністю.

Розвиток інформаційних технологій дозволив створити на західних підприємствах досить зручний режим праці - “робота вдома”. Перевагами цього режиму є те, що працівник сам планує свій робочий час, орієнтуючись на свої можливості і потреби, підприємство оцінює лише результат виконаної роботи, а не процес її виконання; крім того, цей метод прийнятний для людей, які не мають можливості працювати на підприємстві повний робочий день (наприклад, жінки, які працюють під час декретної відпустки, або інваліди); у великих містах такий режим праці економить досить багато часу, який працівники витрачають на те, щоб дістатися до місця роботи. Недоліком цього методу є те, що він є прийнятним для обмеженої групи спеціалістів, основним робочим обладнанням яких є персональний комп’ютер.

Однією з найефективніших форм підбору та розвитку персоналу є система, відома за назвою «довічне наймання», яка протягом багатьох десятиріч застосовується

в Японії. Саме у своїй фірмі працівники здобувають необхідні професії і підвищують кваліфікацію. Великі фірми мають власні навчальні заклади, курси, центри або оплачують навчання персоналу в державній системі профпідготовки. Такі працівники коштують дорого, і фірма у відповідь на свої витрати розраховує одержати від них максимум трудової віддачі. У свій час попит на робочу силу, особливо на недавніх випускників (навіть низької кваліфікації), у період високих темпів розвитку постійно перевищував її пропозицію, і вони завжди могли знайти роботу, якщо не претендували на щось особливе.

У Японії попит на молодь, крім високої кон'юнктури, зв'язаний зі сталими взаєминами між роботодавцями й працівниками. У рамках системи довічного наймання молодь розглядається не тільки як робоча сила, але і як майбутній спадкоємець традицій компанії. Остання бачить у ній об'єкт виховання в дусі традиційної трудової моралі. Тому молодь у японських фірмах завжди користується особливим, переважним правом на внутріфірмове навчання.

Вирішальна роль у забезпеченні ефективності роботи підприємств і організацій приділяється системі підготовки на робочому місці. Освітні функції чітко розмежовані між шкільною освітою, що дає фундаментальні знання, і внутріфірмовою, спрямованою на професійне навчання.

В західноєвропейських країнах навчання на підприємствах не є таким розповсюдженим фактором, як в Японії, але підприємства також мають певні стимули для підвищення кваліфікації працівників. Американські корпорації звичайно застосовують комплекс систем оцінок. При визначенні підсумків роботи основна увага приділяється тому, які якості працівника впливають на результат. Зокрема, система порівняння факторів використовується для оцінки змісту діяльності працівників, зайнятих у сфері управління. При цьому розглядаються обсяги робіт і сфера впливу, вимоги до працівника і складність виконуваної функції. З'ясовуються характеристики, загальні для всіх посад, але властиві їм у різному ступені. Оцінка прямо пропорційна складності і важливості роботи. Про "цінність" кожного виду діяльності судять по внеску в кінцевий результат роботи компанії в цілому. Загальні характеристики складають базу для порівняння всіх посад і виступають як фактори і підфактори, за якими оцінюється певна посада стосовно інших посад. На думку американських фахівців, це дозволяє визначити коло професійних знань і умінь, необхідних працівникові для заміщення тієї або іншої посади.

В більшості країн Європи виробниче навчання є загальнонаціональною програмою. Так, в Великобританії є багато програм, які мають різні форми грантів для бажаючих підвищити свою кваліфікацію. В Австрії освіта з метою підвищення кваліфікації здобувається за освітнім ваучером, який компенсує від 60% вартості освіти. В Бельгії також діє система надання ваучерів на освіту працівникам. Ще одним шляхом сприяння направленому навчанню на робочому місці у Бельгії стає підтримка наставництва, причому на конкурсній основі. Впроваджена програма «Навчання на підприємстві», коли досвідчені працівники (старше 50 років) здійснюють індивідуальне навчання для молодих фахівців (стаж роботи менше півтора років). Компанії, що підтримують цю програму, одержують значну субсидію з боку держави, що розподіляється за схемою грантового конкурсу, коли підприємства подають заявку, указуючи свої ресурси, потребу в навчанні молодих фахівців і схему оцінки якості наставництва.

У Нідерландах приступили до реалізації проекту індивідуальних рахунків на навчання. Цільовою групою проекту стають низькокваліфіковані фахівці. Ті, хто має потребу в підвищенні кваліфікації, здобувають можливість відкрити цільовий рахунок, на який переводиться субсидія. Рахунок поповнюється підприємством і внесками

самого працівника. Кошти можуть бути витрачені тільки з метою підвищення кваліфікації. Вимоги до тих, хто може одержати початкову субсидію, не суворі, що відкриває доступ до програми людям, що звичайно не мають можливості підвищувати свій професійний рівень. Більш того, вимоги діють скоріше як рекомендації, а не жорсткі критерії добору. Досвід показав можливість масового залучення низькокваліфікованих фахівців у процес підвищення компетентності.

Окрім прямих способів фінансування навчання держава може використовувати й непрямі методи його фінансової підтримки. Ряд країн надають податкові пільги учасникам процесу виробничого навчання. В Угорщині з 2004 р. ті, хто навчається за програмами підвищення кваліфікації, отримують 30-відсоткову податкову пільгу. Зниження податків призводить до зростання обігу коштів у сфері виробничого навчання.

В Німеччині існує інститут навчання дорослих, який пропонує курси підвищення кваліфікації для викладачів виробничого навчання. Він пропонує три програми: консультація, управління професійною освітою та управління якістю. Навчання за даними програмами засноване на формуванні бази даних за проектами підвищення кваліфікації.

У більшості країн система стимулювання праці тісно пов'язана із системами оплати праці. В США і Канаді розмір винагороди робітника залежить перш за все від результативності його діяльності. Механізм стимулювання в межах основної заробітної плати (яка набула функцій преміального заохочення, тому що є змінною величиною) передбачає два важливих елементи:

- диференціацію окладів з урахуванням якісної різниці у праці;
- диференціацію індивідуальної оплати у межах розряду або посади у залежності від трудових досягнень, особових та ділових якостей на основі періодичної атестації (на підприємствах США атестації проводяться систематично, оклади переглядаються щорічно майже у 90% працівників).

Гнучка система оплати праці в США побудована таким чином, що фіксована заробітна платня, як правило, може лише зростати, і практично ніколи не зменшується; при цьому частина заробітку ставиться у пряму залежність від результатів загальної роботи. До основних видів додаткової оплати праці в США відносять: премії управлінському персоналу; компенсаційні виплати при виході на пенсію; спеціальні премії менеджерам, не пов'язані з їхніми досягненнями, премії, що залежать від розміру прибутку, якщо розмір базового окладу залишається незмінним; доплати за підвищення кваліфікації й стаж роботи на підприємстві; продаж робітникам акцій компаній.

В американських корпораціях звичайно, діють дві основні програми стимулювання персоналу, засновані на компенсаційних (у вигляді постійного жалування) або стимулюючих виплатах. Спонування працівників підприємства до більш старанної праці в інтересах компанії містить у собі нагородні бонуси й ряд інших форм заохочень, зокрема, право на прибуток у вигляді акцій. Бонуси не є фіксованою величиною (на відміну від окладу) і можуть варіюватися в значних межах. Вони розглядаються як винагорода, нарахована за послуги, зроблені компанії протягом року.

У частині матеріальної винагороди американські компанії насамперед приділяють увагу основній платні (окладові) і в цілому загальному "наборіві" виплат співробітникам. Платня менеджерам нижчої ланки звичайно встановлюється на рівні окладів, типових для відповідних посад в інших компаніях. Оплата керуючих вищої ланки залежить від важливості роботи і майже завжди індивідуальна. На деяких американських підприємствах підвищення заробітної плати ставиться в залежність не стільки від вироблення, скільки від підвищення кваліфікації працівника й кількості

освоєних спеціальностей. Система "оплати за кваліфікацію" охоплює висококваліфікованих робітників, а також керівників середньої ланки і майстрів: при освоєнні кожної нової спеціальності виконавець одержує збільшення до заробітної плати, при цьому придбані знання повинні в тім або іншому ступені використовуватися в роботі. Механізм системи містить у собі поняття "одиниці кваліфікації", що характеризує суму знань, умінь, навичок, необхідних для виконання нової, додаткової роботи й одержання чергової надбавки.

В системі «довічного наймання» також багато уваги приділяється мотивації персоналу. Система будується на принципах довгострокових відносин фірми з персоналом, що дає можливість працівникам не лише працювати за певну винагороду, а й бути упевненими у своєму майбутньому. Персонал приймається туди зі шкільної лави, працює у фірмі все життя і звільняється у визначеному віці, щоб цей трудовий цикл знову повторився для наступного покоління. Працівник одержує заробітну плату, розмір якої залежить від його стажу і віку. Він має багато соціальних пільг, кожні півроку - великі премії, при звільненні - дуже велику вихідну допомогу.

Для японських моделей стимулювання праці характерна: диференціація заробітної плати по галузях; зміна оплати праці в залежності від фактичного трудового внеску і реальних результатів роботи - за рахунок градацій усередині одного розряду; оплата праці менеджерів погоджується з результатами роботи підприємства (використовується система "окладів, що плавають", у рамках якої базові ставки директорів, керівників, начальників відділів коливаються в залежності від динаміки собівартості, обсягів виробництва, номенклатури й інших показників, за які відповідає той чи інший менеджер).

В Англії, Франції і ряді інших країн дістала розповсюдження так звана гнучка система оплати, в основі якої - облік індивідуальних якостей працівника, його заслуг і результатів роботи за допомогою спеціальних оціночних шкал по ряду факторів. При цьому відбувається індивідуалізація оплати праці, проти чого виступають профспілки, однак цю систему підтримують висококваліфіковані фахівці і робітники. Додаючи велике значення кваліфікації працівників, ряд західних фірм робить оплату праці не по розряду робіт, а по розряду робітників, що в більшому ступені стимулює останніх до підвищення кваліфікації.

Для західноєвропейських компаній характерні три моделі стимулювання праці:

- безпреміальна (функції стимулювання праці виконує заробітна плата);
- преміальна, що включає виплати, величина яких зв'язана з розміром доходу або прибутку підприємства;
- преміальна, що передбачає виплати, розміри яких установлюються з урахуванням індивідуальних результатів праці.

Преміальні моделі оплати праці реалізуються шляхом залучення працівників до участі в прибутках (вони одержують диференційовану річну винагороду з прибутку компанії); у доходах (із сум доходу кожному працівникові виплачується винагорода, розмір якого визначається за результатами оцінки виконання їм виробничого завдання і не залежить від прибутку фірми); у капіталі (працівники одержують премії у вигляді акцій по їх номінальній ціні).

Усе більш активною стає тенденція до відмовлення не тільки від індивідуальної відрядної, але і від погодинної оплати праці. При цьому система матеріального стимулювання орієнтується на фактичну кваліфікацію працівника, а не на зазначену в дипломі. Так, на західноєвропейських підприємствах "Дженерал Моторс" погодинна оплата праці відсутня. Працівники одержують фіксовану платню за кваліфікацію, а не за кількість людино-годин, проведених на своєму робочому місці. Під фактичною кваліфікацією розуміється здатність працівника не тільки виконувати свої службові

обов'язки, але і брати участь у вирішенні виробничих проблем, розбиратися в будь-якому аспекті господарської діяльності свого підприємства.

Оплата за кваліфікацію являє собою різновид стимулюючої оплати постійних працівників. При цьому заохочуються придбання і підвищення кваліфікації, а винагороджуються працівники скоріше за відповідні "інвестиції", ніж за безпосередні результати, показані на робочому місці. Таким чином, заробіток працівника залежить не від дорученої йому роботи, а від тих навичок, що він набув, і від рівня його майстерності. Чим вище рівень кваліфікації, тим вище і заробіток робітника.

Отже, як демонструє досвід розвинених країн, для раціоналізації трудових процесів на підприємствах потрібно не лише впроваджувати нове обладнання, а й створювати умови для гідного розвитку професійних якостей працівників; є можливість підвищити ефективність праці не шляхом переробітків, а працею за гнучким графіком роботи; існує безліч засобів для організації навчання та підвищення кваліфікації працівників, як на підприємствах, так і за загальнодержавними програмами; також є багато методів стимулювання праці, які засновані як на диференціації оплати праці, так і на створенні працівникам гарантій впевненості у майбутньому, - застосування цих факторів відкриває великі перспективи для ефективної організації праці на підприємствах України.

Список літератури

1. Ивлев А., Гарайбех Ю. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт // Человек и труд. – 2003. – № 12.
2. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. – 1998. – №1.
3. Матрусова Т. Изучение в России японского опыта управления трудом // Труд за рубежом. – М.: 2005. - №1.
4. Матрусова Т. Трудовая мотивация в условиях социально-экономического кризиса: Япония // Труд за рубежом. – М.: 2005. - №2.
5. Овчаренко Л. Інноваційне підприємництво: світовий досвід та реалії України // Економіка. Фінанси. Право. – 2001 р. - №2.
6. Фільштейн Л., Дудіна Н. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України // Україна: аспекти праці. – 1999. – №4.
7. Шмидт В. Организация обучения на производстве в развитых странах Запада // Труд за рубежом. – М.: 2005. - №3.

В статье рассматривается опыт стран Западной Европы, Японии и США в разработке и применении методик, которые влияют на эффективность организации труда на предприятиях. К ним отнесенные методы стимулирования, системы оплаты труда, подбор и развитие кадров, усовершенствование режимов труда и отдыха, рационализация трудовых процессов и т. п.. Рассмотренные методы, применение которых на отечественных предприятиях благотворно повлияют на развитие украинской экономики.

The experience of the countries of Western Europe, Japan and USA in development and application of techniques which influence efficiency of organization of work at the enterprises is considered in article. The methods of stimulation, system of payment of work, selection and development of the staff, improvement of modes of work and rest, the rationalization of labour processes etc. are referred to them. The methods, which application at the domestic enterprises positively will affect development of the Ukrainian economy, are considered.

Механізм розвитку інноваційної діяльності

У статті приведені аналіз сучасних тенденцій розвитку інноваційної діяльності та шляхи її підвищення.

інноваційна діяльність, інтелектуальний капітал, венчурні фірми

Тенденції розвитку національної економіки передбачають побудову власних інноваційних спільнот, важливим елементом яких виступає їхня здатність до інноваційної діяльності. Складниками такої здатності є: відповідний інтелектуальний рівень і творча (креативна) готовність населення, насамперед тих його категорій, що виступають як безпосередній суб'єкт інтелектуальної праці; достатній рівень ресурсного забезпечення інноваційної діяльності в межах держави, регіону, галузі, підприємств тощо (інформаційна база, матеріально-технічне оснащення, професійна підготовка і кадрова політика в інноваційній сфері); фінансування та стимулювання відповідних видів діяльності та інноваційних процесів.

Дослідженню інноваційного розвитку сьогодні приділяється багато уваги з боку закордонних і вітчизняних дослідників, серед яких можна виділити П.Ф. Дукера, Ю.М. Бажала, Л.К. Безчасного, С.Й. Вовканича, Л. Едвінссона, М.І. Крупка, Д.І.Кокурина, О.О. Лапко, М. Мелоуна, Д.М. Черваньова та інших. Проте, залишається актуальним питання підвищення рівня інноваційного розвитку.

Метою публікації є аналіз стану інноваційної діяльності в країні та визначення напрямів її підвищення.

Аналіз стану інноваційної діяльності показує на значні проблеми, що породжені економічною нестабільністю країни, не впровадженням загальної інноваційної стратегії розвитку. Так, за статистичними даними, у 2000 р. інноваційною діяльністю у промисловості України займалися 1705 підприємств або 18,0 % їхньої загальної кількості, а у 2004р. - 1359 (13,7%) [1]. Крім того, один з важливих чинників, що вимірює рівень „інноваційності”, коефіцієнт самозабезпечення новими технічними рішеннями України перебуває в межах 50-55%, коли, в той же час, у республіці Білорусь знаходиться в межах 70-75% [2]. Відзначимо, що важливо спрямовувати інноваційну політику на принцип впровадження не просто інновацій, а саме нових вітчизняних розробок, їх патентування в країні і за кордоном. Тим більш, що масована патентна інтервенція з країн Євросоюзу, США, країн СНД призвела до значного зростання коефіцієнта технологічної залежності нашої країни і вже являє реальну загрозу науково-технологічній безпеці її. Таке становище в країні, звичайно, склалося не через недостатнє формування інтелектуального потенціалу, який є поки високим. Проте, через істотні перешкоди на шляху до його реалізації інтелектуальний потенціал не перетворюється на затребуваний вітчизняним виробництвом інтелектуальний капітал.

Розрізняють дві складові інтелектуального капіталу:

- людський капітал або сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей співробітників, що докладаються до виконання поточних завдань; моральні цінності компанії, культура праці і загальний підхід до справи;

- структурний капітал, тобто технічне і програмне забезпечення, організаційна структура, патенти, торговельні марки і все те, що дозволяє працівникам компанії реалізовувати свій виробничий потенціал, відношення, які склалися між компанією і її клієнтами.

Необхідно відзначити дослід в цьому напрямі закордонних дослідників. Так, Л. Едвінссон і М. Мелоун визначили інтелектуальний капітал як творчу категорію і зробили спробу розрахувати його частку в ринковій вартості компанії, взявши за основу той момент, коли ціни на акції підприємства зростають більш високими темпами, ніж реальні результати його господарської діяльності [3].

Отже, інтелектуальний капітал необхідно розглядати як основу для розвитку інноваційної діяльності.

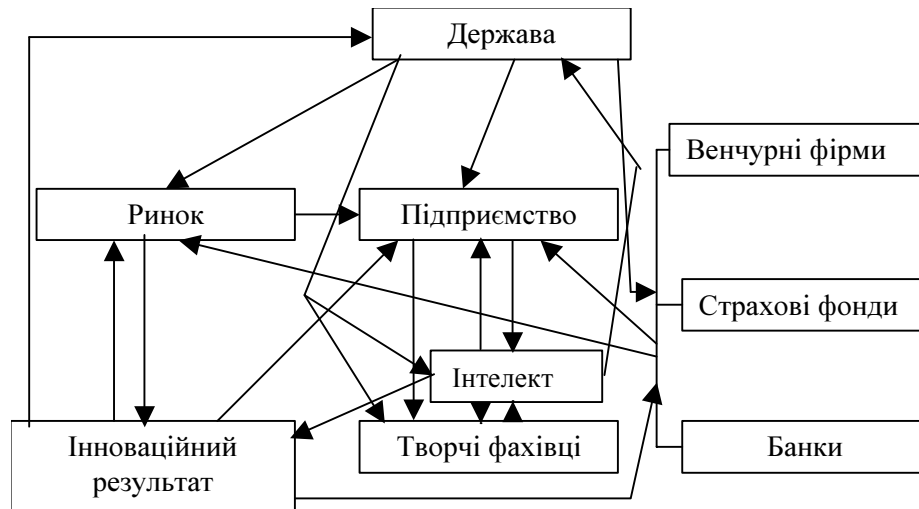


Рисунок 1 – Механізм взаємодії і розвитку інноваційної діяльності

На рис. 1 показано взаємозв'язки, які сприяють розвитку інноваційної діяльності. Так, держава опосередковано впливає на ринок, на венчурні фірми, страхові фонди, банки, на підприємство, що проводить інноваційну діяльність, своїми законодавчими актами, а також через фінансування та стимулювання пріоритетних видів діяльності та інноваційних процесів, через підтримку освіти, чим надає можливість розвитку інтелекту, власних творчих фахівців, які в подальшому складуть інтелектуальний капітал. Крім того, створює законодавчу базу для країни, підприємства і для фізичної особи, яка безпосередньо створює інтелектуальний капітал (інтелектуальну власність), в тому числі повинна забезпечити надійний захист такої власності патентами, авторським правом або ліцензією, належний рівень інформаційного розвитку на базі вітчизняної інтелектуальної власності.

Інноваційний результат впливає на ринок, сприяє його подальшому розвитку, а з іншого боку ринок впливає інноваційний результат через визначення попиту і пропозиції, дослідження якого допомагають знаходженню пріоритетних напрямів розвитку вітчизняного виробництва.

Венчурні фірми, страхові фонди, банки можуть впливати на розвиток інноваційної діяльності через залучення інвестицій. При цьому банки та страхові фонди можуть впливати на інноваційний розвиток через свою участь у створенні нових організаційних форм таких як промислово-фінансові групи, консорціуми, кластери тощо.

Перевагами венчурних фірм є вузька спеціалізація, концентрація матеріально-технічних і фінансових ресурсів за обраним напрямком досліджень; можливість швидкої переорієнтації на інші напрями.

Конкуренція примушує венчурні фірми максимально скорочувати терміни науково-дослідних розробок, інтенсивно впроваджувати новачії у виробництво. За кордоном венчурні фірми користуються підтримкою держави та великих компаній, яким не вигідно займатися розробкою нових технологій через ризик понести збитки. Доцільно відзначити, що на початкові етапи розвитку бізнесу у підготовчий і стартовий періоди у США припадає 39% венчурних інвестицій. Середньорічний рівень прибутковості американських венчурних фірм складає майже 20%, що у три рази вище, ніж в цілому в економіці США. Проте, в більшості венчурні фірми не є прибутковими, оскільки вони не займаються виробництвом, а передають свої результати фірмам експлерентам (які просувають новачії на ринок), пацієнтам (які задовольняють потреби, що сформувалися під впливом моди, реклами або інших засобів зародження попиту і проявляють свою діяльність на етапах збільшення випуску продукції, при падінні винахідницької активності), віолентам (які функціонують при транснаціональних корпораціях) і коммутантам (діяльність яких спрямовується на задоволення національних і місцевих споживачів на етапі падіння циклу випуску продукції).

Отже, важливо враховувати і впроваджувати як можна ширше позитивний закордонний досвід, зокрема по залученню і розвитку вітчизняного венчурного бізнесу.

Підприємство безпосередньо впливає на творчих фахівців через створення належних умов, фінансування та стимулювання, надає можливість отримати освіту, підвищити кваліфікацію тощо. Проте, людина розвиває власні інтелектуальні можливості, якщо бачить перспективи для себе, якщо знаходиться в колі творчих однодумців.

Таким чином, орієнтація на побудову повністю інноваційного суспільства повинна базуватися на пріоритетному використанні національних систем науки, освіти, їхній інтеграції та зміцненні зв'язків з виробництвом, визначенні та підтримці пріоритетних напрямів, вдосконаленні всієї системи інноваційних циклів, впровадженні нових організаційних форм, здійсненні надійного захисту інтелектуальної власності, інтересів власних товаровиробників, інтересів споживачів, впроваджувати перспективні нетрадиційні напрями вирішення організаційних питань (створення тимчасових творчих колективів тощо). Впровадження таких заходів комплексно як взаємопов'язаний механізм буде сприяти розвитку інноваційної діяльності, а отже і підвищенню конкурентоспроможності вітчизняного виробництва.

Список літератури

1. Наукова та інноваційна діяльність в Україні Статист. зб. Державний комітет статистики України. - К.: 2005.- С.186-188.
2. Варгатюк А.П. Винахідницька творчість та патентна активність як передумови трансферу технологій та комерціалізації об'єктів права інтелектуальної власності//Проблеми науки.-№4.-2004.-С.41-51.
3. Кокурин Д.И. Инновационная деятельность-М.: Экзамен, 2001.-576 с.

В статье приведены анализ современных тенденций развития инновационной деятельности и пути ее повышения.

The analysis of modern progress trends of innovative activity and ways of its increase is resulted in the article.

Методичні питання співвиміру продуктивності праці і заробітної плати

У статті розглянуті методичні питання, які пов'язані з особливостями співвиміру продуктивності праці і заробітної плати; запропоновано розробити програму комплексного вивчення показників продуктивності як індикаторів росту ефективності і заходів щодо її підвищення в Україні
динаміка, індекси, заробітна плата, методи, методика, методологія, оплата праці, продуктивність праці, темпи зростання

Останнім часом економісти оцінюють розвиток країни за темпами росту валового внутрішнього продукту. При цьому, темпи росту продуктивності праці зазвичай ігноруються, хоча саме вони лежать в основі інтенсивного економічного підйому. Що відбувається сьогодні з продуктивністю праці (і ширше, - із продуктивністю використання матеріальних і фінансових ресурсів) в Україні?

Відповідь на це питання на протязі останніх декількох років намагалися відшукати вчені і економісти, такі як: Д.Богиня, О.Грішнова, М.Соколик, Л.Фільштейн, Р. Яковлев, Л. Кочура, Л. Безтелесна та інші, в працях яких в тій чи іншій мірі це питання було висвітлене під різним кутом зору.

У зв'язку з цим, основним завданням статті є дослідження показників росту продуктивності праці і заробітної плати, співвимір цих показників, а також формулювання висновків на основі проведених досліджень і внесення пропозиції щодо вирішення цієї практичної проблеми в Україні.

Трансформація економічних відносин в Україні впродовж останніх кількох років відсунула на другий план питання росту продуктивності праці. Одержала поширення точка зору, начебто приватизація власності й орієнтація підприємця на прибуток автоматично приведуть до росту продуктивності праці [2]. Однак через недосконалість ринкового механізму поки цього не відбулося. Рівень продуктивності праці в Україні, як і раніше, відстає від рівня цього показника в економічно розвинутих країнах. За 1991-1999 рр. продуктивність суспільної праці в країні знизилася майже на чверть. Причому, за даними окремих обстежень, найбільше зниження показника допущене саме на підприємствах, що перейшли в приватний сектор: там рівень продуктивності праці знижується в 1,4 рази швидше, ніж на державних підприємствах [2]. Основними причинами такого положення стали як загальноекономічні проблеми, що викликали спад виробництва, так і зміна структури і зменшення попиту населення і, нарешті, хронічна відсутність у підприємств коштів на виплату заробітної плати. Відбувається знецінення робочої сили, що негативно позначається на рівні продуктивності праці.

Питання про продуктивність праці необхідно розглядати у тісному зв'язку із заробітною платою і рівнем життя. При рівні заробітної плати, що у незначній мірі перевищує прожитковий мінімум, пов'язаному з цим низькому рівні життя не доводиться говорити про високу продуктивність праці.

Закон випереджаючого росту продуктивності праці в порівнянні з ростом заробітної плати - об'єктивна економічна пропорція. Цей закон діє, забезпечуючи успіх при правильному його розумінні.

Співвідношення динаміки продуктивності праці і заробітної плати (номінальної і

реальної) в Україні має яскраво виражену специфіку. У нормальних умовах розвитку економіки всі три показники мають постійно зростати, причому внутрішньо узгоджено. Для перехідного періоду національної економіки була характерна зовсім інша ситуація: для кожного показника спостерігалася самостійна, а не взаємоузгоджена їх динаміка. За підсумками п'ятнадцятирічного періоду перетворень Україна не вийшла навіть на дореформений рівень цих показників (1990 рік). Вищий рівень реальної середньомісячної заробітної плати у 2004 році від її рівня у 1990 році порівняно з продуктивністю праці за цей період (73,7% проти 72,3% у 2004 році) свідчить про те, що для забезпечення подальшого зростання заробітної плати необхідно приділити увагу зростанню продуктивності праці як основного джерела підвищення оплати праці.

Динаміку продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати за 1990-2004 роки наведено в таблиці 1.

Таблиця 1 - Динаміка продуктивності праці і реальної середньомісячної заробітної плати в Україні за 1990-2004 рр. у порівнянних цінах, % [8]

Рік	Продуктивність праці, %		Середньомісячна заробітна плата		
	до попереднього року	до 1990	номінальна *	реальна до попереднього року, %	реальна до 1990 року, %
1990		100,0	244,0	...	100,0
1991	92,8	92,8	474,0	105,2	103,9
1992	91,9	85,3	6,7	83,3	89,6
1993	88,0	75,0	155,4	51,8	43,3
1994	80,1	60,1	1377,2	88,5	38,7
1995	85,2	51,2	7300,0	107,2	43,0
1996	91,9	47,1	126,0	95,7	41,2
1997	99,6	46,9	143,0	97,6	46,7
1998	99,4	46,6	153,4	96,7	39,0
1999	102,1	47,6	178,5	94,8	37,0
2000	108,5	51,6	230,0	100,8	37,3
2001	110,5	57,1	311,1	121,0	45,1
2002	103,4	59,0	376,3	120,0	54,1
2003	109,2	64,5	462,3	116,7	63,1
2004	112,1	72,3	589,6	117,0	73,8

За 1990-1991 роки середньомісячну заробітну плату наведено в крб.; за 1992-1995 - у тис. крб.; за 1996-2004 - у гри.; реальну заробітну плату розраховано на основі використання середніх індексів споживчих цін

Аналіз наведених даних дає змогу здійснити наступну періодизацію досліджуваного економічного явища:

1-й (шестирічний) період - 1991-1996 роки, характеризувався різким (у середньому на 11,7% за рік) зниженням темпів продуктивності праці; за цей період вона знизилася до 47,1% рівня 1990 року.

2-й (дворічний) період - 1997-1998 роки, коли спадання продуктивності праці продовжувалося, але з уповільненими річними темпами - близько 0,5%.

3-й (дворічний) - 1999-2000 роки, коли у 1999 році намітилася тенденція до зростання продуктивності праці з середньорічним темпом 5,3%. За цей період вона підвищувалася і досягла 51,6 % рівня 1990 року.

4-й (чотирирічний) - 2001-2004 роки. Характеризується як період становлення тенденції до стійкого зростання продуктивності праці: вона підвищувалася порівняно з попереднім роком на 10,5% у 2001 році, 3,4% у 2002, 9,2 % у 2003, 12,1% у 2004 і досягла рівня 72,3% 1990 року. Середньорічне зростання продуктивності праці за 1999-2004 роки становило близько 7,6%, а в цілому за цей період вона зросла на 25,7%.

Про неузгодженість динаміки показників продуктивності праці, номінальної і реальної заробітної плати свідчать фактично протилежні тенденції динаміки їхньої зміни.

У сучасних умовах в оцінці результатів економічної діяльності не достатньо повно використовуються показники продуктивності та оплати праці. Причому продуктивність праці виключено з економічних показників оцінки результатів діяльності галузей і видів економічної діяльності. Таке становище повинно бути змінено.

Відмінність між темпами продуктивності та оплатою праці одного зайнятого в Україні в останні роки змінювалась у значно ширших інтервалах, ніж у високорозвинутих країнах. На основі досягнутої продуктивності також не компенсувалося зафіксоване зменшення рівня оплати праці попередніх років, чинником якого були як інфляція, так і зростання заборгованості з її виплати. Порівняно з іншими країнами різниця між темпами продуктивності праці та оплатою праці в Україні залишалася суттєвою.

За умови збільшення темпів ВВП різниця між темпами продуктивності й оплати праці, як свідчить досвід інших країн [8], має бути незначною, в межах 1-2% (як додатною, так і від'ємною), а не такою, як вона була при зростанні заборгованості з виплати заробітної, плати (5-12%). Перевищення темпів зростання продуктивності праці порівняно з оплатою праці щорічно може й не зберігатися, але тільки незначні відмінності між ними, поряд з іншими відтворювальними факторами, можуть забезпечити зростання ВВП протягом тривалого проміжку часу [4].

В Україні у 2001-2004 роках високими темпами зростала середньомісячна заробітна плата. Вона впливала на темпи як продуктивності, так і оплати праці, але різниця між ними у 2001-2004 роках коливалася в широких межах: 3,8% (-8,6 %). Це може бути причиною подальших ризиків підвищення середньомісячної заробітної плати зайнятих і порушення рівноваги на споживчому ринку внаслідок високого зростання споживчих цін або їх значних коливань за окремі роки. Різниця між темпами продуктивності та оплати праці у 2001 і 2003 роках могла би прислужитися підвищенню добробуту населення в Україні, адже задовольняє тенденціям, що склалися у високорозвинених країнах. Тому перед науковцями постає проблема - зберігати цю тенденцію, тим більше, якщо брати до уваги, що вона досягнута у 2003 році за умови зростання кількості зайнятих (на 400 тис.) і в 2004 році при тій же кількості, що у 2003 році (таблиця 2) [5].

Таким чином, можна зробити висновки, що рівень продуктивності праці в Україні сьогодні дуже низький в порівнянні з іншими країнами світу: 14% від рівня США, 19% від рівня Японії і Франції, 20% від рівня Англії і Німеччини [8]. Це свідчить про те, що на виготовлення одиниці продукції в нашій країні витрачається в декілька разів більше робочого часу, аніж потрібно. І хоча за останні три роки продуктивність праці в Україні незначно збільшувалася, кардинальних змін поки не відбулося.

Не використовувати наявні резерви росту продуктивності праці і надалі неможливо. Слід навчитися працювати в нових господарських умовах, задіяти повною мірою стимулюючу роль зарплати. Незадовільно низький рівень оплати праці зайнятих у національній економіці негативно впливає на трудову активність, не сприяє формуванню платоспроможного попиту населення, згубно відбивається на створенні ринкових механізмів функціонування економіки, стає нездоланною перешкодою на шляху економічного розвитку.

Таблиця 2 - Різниця між темпами продуктивності та оплати праці на одного зайнятого в Україні у 1991-2004 роках, у фактичних цінах [8, 10, 11]

Показник	середнє		2001	2002	2003	2004	Середнє значення за 2001-2004
	1991-1995	1996-2000					
Продуктивність праці, грн.	578	5245	9716	10562	12464	16135	12220
Темп росту продуктивності праці, до попереднього року, %	1240,5	129,1	121,5	108,7	118,0	129,5	119,4
Оплата праці, грн.	247	2387	4113	4823	5646	7093	5419
Темп росту оплати праці, до попереднього року, %	1063,5	129,0	121,6	117,3	117,1	125,6	120,4
Різниця між темпами росту продуктивності та оплати праці, пунктів	177,0	0,1	-0,1	-8,6	0,9	3,8	-1,0

Така ситуація висуває на перший план питання розробки, випробовування і впровадження ефективного механізму росту продуктивності праці на державному та регіональному рівнях. Науковцям і практикам слід розробити і впровадити в життя програму комплексного вивчення показників продуктивності як індикаторів росту ефективності. Виходячи з цього, необхідно внести розгляд цих питань до порядку денного засідання владних структур, адже саме в них є необхідні знання, база даних і кадри для вирішення поставлених проблем.

Список літератури

1. Економіка і прогнозування. - 2002. - №2. - С.7-148.
2. Безтелесна Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників //Україна: аспекти праці. - 2006. - №1. - С. 42-48.
3. Кочура І. Продуктивна зайнятість у контексті забезпечення людського розвитку і економічного зростання // Україна: аспекти праці. - 2005. - №6. - С. 19-23.
4. Соколик М.П. Соціальний розвиток на шляху до економічного зростання// Трансформаційні процеси та економічне зростання в Україні / за редакцією акад. НАН України В.М.Гейця. - Х.: Інститут економічного прогнозування НАН України; Вид-во „Форт”, 2003. - С. 341-384.
5. Соколик М. Підвищення заробітної плати як фактор становлення середнього класу в Україні // Економіст. -2005.-№7.-С. 30-33.
6. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навч. посібн. - К.: Наукова думка, 2001. - С.192-213.
7. Владимірова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие. - М.: Издательский Дом «Дашков и К», 2000.- С.104-112.
8. Моніторинг макроекономічних та галузевих показників. - К.: Мінекономіки України, 2005. - №2(58). - С.10, 46, 74-81, 86-87.
9. Яковлев Р. Динаміка продуктивності і заробітної плати в пострадянській Росії: чи є взаємозв'язок? // Україна: аспекти праці. - 2004. - №4. - С. 26-34.
10. Статистичний щорічник України за 2003 р. - К.: Консультант, 2004.
11. Послання Президента України до Верховної Ради України.- К.:ЮЦ Держкомстату України, 2004. – 213 с.

В статье рассматриваются методические вопросы, которые связаны с особенностями соизмерения производительности труда и заработной платы; предложено разработать программу комплексного изучения показателей производительности как индикаторов роста эффективности и мероприятия по ее повышению в Украине.

In clause the methodical questions are considered which are connected with features of a parity of productivity of work and wages; it is offered to develop the program of complex study of parameters of productivity as indicators of growth of efficiency and measures on its increase in Ukraine.

Мале підприємництво в системі чинників трудової реабілітації інвалідів

Стаття присвячена висвітленню ролі малого підприємництва в системі чинників трудової реабілітації інвалідів. Аналізуються регіональні аспекти чинників підвищення трудової активності інвалідів. Пропонуються шляхи підтримки малого бізнесу інвалідів на регіональному рівні.
інвалід, мале підприємництво, трудова реабілітація, зарубіжний досвід

Формування ринкового середовища вимагає нових підходів до вирішення питань трудової реабілітації осіб з обмеженими можливостями. Низький розмір пенсій та соціальної допомоги не дозволяють інвалідам вийти зі стану скрути, не дають можливостей придбання навіть найнеобхідніших товарів на прожиття, не кажучи про інвалідні коляски, слухові апарати, протези, ліки, культурно-побутові товари, одяг, автомобілі, житло тощо.

Вирішення пріоритетних завдань соціального захисту уразливих верств населення в умовах трансформації економіки країни повинно здійснюватись на засадах соціально орієнтованої економіки, яка тісно пов'язана із змістом та суттю соціальної політики, що запроваджується державою.

Дослідженню питань соціального захисту уразливих верств населення, трудових відносин, зайнятості, професійного навчання населення, присвячені праці таких відомих вчених, як: С.І. Бандура, Д.П. Богині, І.К. Бондар, О.А. Бугуцького, Б.М. Генкіна, І.Ф. Гнибіденка, О.А. Грішнєвої, С.І. Дорогунцова, Т.А. Заяць, Г.І. Купалової, В.І. Куценко, Е.М. Лібанової, М.В. Семикіної, Л.М. Фільштейна та інших.

Проте проблеми бідності, безробіття, соціальної захищеності уразливих верств населення, в тому числі осіб з обмеженими фізичними можливостями в сучасних умовах побудови соціально орієнтованої ринкової економіки все ще залишаються нерозв'язаними. Актуальність і недостатня вивченість вказаних проблем, визначили вибір теми даної статті.

В цих умовах велика кількість інвалідів прагнуть покращення власного матеріального становища шляхом працевлаштування. Водночас участь інвалідів у трудовій діяльності є багатофакторною проблемою, вирішення якої вимагає організації моніторингу та відбору критеріїв оцінки професійної активності осіб з інвалідністю. Практика свідчить, що багато складових права інвалідів на працю, такі як можливість працевлаштування, рівність в оплаті праці, професійне зростання, систематично порушуються.

За нашими оцінками, близько 20% інвалідів у Кіровоградській області готові займатись надомною працею за умови надання їм коштів на придбання швейних машин, інструментів, засобів для ремонту взуття, одягу, парасольок, годинників тощо. За умови отримання стартового капіталу 22-25% інвалідів, які проживають у сільській місцевості, бажають працювати у сфері побутового обслуговування населення, а також займатись бджільництвом, квітникарством, садівництвом.

Таким чином, велику роль у сприянні трудовій реабілітації інвалідів має відіграти створення сприятливих умов для становлення і розвитку малого бізнесу. Як свідчить зарубіжний досвід, в США, Західній Європі, Японії близько 60-70% робочих місць створюється в сфері малого бізнесу [1, с. 40].

Водночас, наприклад, у Польщі найнижчий рівень зайнятості інвалідів порівняно з іншими країнами – учасницями Організації економічного співробітництва і розвитку. Однією з причин такої ситуації є те, що Польська система допомоги інвалідам спрямована на підтримку роботодавців, а не інвалідів або установ, які допомагають цим людям знайти роботу. Наприклад, у 2002 р. структура державних витрат на професійну реабілітацію інвалідів була такою: 96,2% одержували роботодавці, 3,3% – інваліди і лише 0,5% використовувалися на навчання безробітних інвалідів [2, с. 26].

В Україні, на жаль, частка працюючих у сфері малого та середнього бізнесу становить лише близько 9,0% зайнятого населення. Найменша концентрація малих підприємств спостерігається у Вінницькій, Волинській, Житомирській, Кіровоградській, Луганській, Полтавській, Рівненській, Тернопільській, Черкаській, Чернігівській областях [3].

Водночас, важлива роль малого підприємництва в національній економіці, як справедливо зазначає Г. П'ятницька, проявляється не лише через економічні, а, передусім, соціальні його функції: створення нових робочих місць; пом'якшення соціальної напруги і демократизація ринкових відносин шляхом формування середнього класу суспільства, зміні життєвих орієнтацій значної частини населення в бік активної соціальної інтеграції [1, с. 39].

Підтримка малого підприємництва має здійснюватись на основі державної стратегії по відношенню до малого бізнесу; створення ринкової регуляторної системи, перегляду податкової політики на користь малого підприємництва. На нашу думку, підприємства для інвалідів доцільно звільняти на деякий термін від оподаткування. Особливого значення для малого бізнесу інвалідів набуває майнова підтримка, яка, окрім пільгового кредитування, має включати надання в оренду майна з правом викупу у власність. Необхідними є також спрощення порядку реєстрації малих підприємств для інвалідів та надання допомоги у отриманні замовлення на виготовлення продукції.

Особливо увагу слід також звернути на те, що для реалізації людського потенціалу інвалідів, їх професійної підготовки для ведення малого бізнесу необхідний певний рівень освіти. Велику роль тут мають відіграти інноваційні технології навчання, зокрема дистанційна освіта, яка передбачає спілкування викладача і студента в інтерактивному режимі.

Аналіз принципів, на яких будується система дистанційної освіти, показує, що саме ця форма є найбільш зручною для студентів, які мають обмежені можливості здоров'я. До основних принципів дистанційної освіти віднесемо: територіальне відокремлення студента і викладача; здійснення процесу навчання за допомогою електронної пошти; максимальна індивідуалізація навчання; найзручнішим місцем навчання є власне середовище студента (тобто місце проживання); студент самостійно обирає терміни і темпи роботи, виходячи з власних можливостей.

На жаль, поки що в Україні дистанційна освіта перебуває в стадії становлення. На думку керівника Регіональної академії інформаційних технологій в освіті, професора Ю.С. Жарких „дистанційного навчання як такого взагалі в Україні нема” [1, с.6]. Процес впровадження і розвитку дистанційного навчання стримується, насамперед, через відсутність необхідного матеріально-технічного забезпечення, дефіцит комп'ютерної техніки, обмежені можливості зв'язку, відсутність фінансового забезпечення розробки електронних підручників, курсів лекцій, ділових ігор, тестів контролю знань.

Відсутність спеціальних знань комп'ютера також гальмує процес розвитку дистанційної освіти. За нашими дослідженнями, проведеними серед студентів і науково-педагогічних працівників Кіровоградської області сьогодні лише кожен

п'ятнадцятий студент (6,7%) і кожний десятий викладач (10%) уміють професійно працювати на комп'ютері.

На наш погляд, на регіональному рівні доцільно створення центрів дистанційної освіти, які можуть бути утворені і функціонувати на базі (або за участю) університетів, науково-дослідних інститутів, провідних вищих навчальних закладів і бути зорієнтованими, на активне залучення до навчання людей з обмеженими можливостями здоров'я.

У забезпеченні трудової реабілітації осіб з обмеженими можливостями значна роль має бути відведена розробці регіональної політики розвитку трудового потенціалу інвалідів, сприяння їх професійній, трудовій та соціальній реабілітації. Досвід реалізації державної соціальної політики таких країн, як Іспанія, Німеччина, Фінляндія свідчить про те, що програми професійної підготовки і перепідготовки інвалідів, а також заходи сприяння трудовій реабілітації інвалідів розробляються саме на рівні регіональних адміністрацій у співробітництві з місцевими освітніми закладами, підприємницькими асоціаціями і профспілками [4, 5]. Регіональна підтримка малого бізнесу інвалідів, на наш погляд, має полягати в реалізації таких задач:

- сприяння підвищенню підприємницької активності шляхом надання пільг, створення економічних, соціальних і психологічних стимулів, розвитку соціального партнерства;

- підвищення ефективності використання трудового потенціалу інвалідів шляхом сприяння в підготовці та перепідготовці осіб з обмеженими можливостями з урахуванням потреб регіону, здійснення регіонального мотиваційного моніторингу інвалідів, що бажають працевлаштування, навчання або перенавчання;

- сприяння в реалізації бізнес-проектів для інвалідів шляхом надання їм регіональних субсидій, додаткових пільг підприємствам, які працевлаштовують інвалідів, через надання підтримки регіонального фонду держмайна в наданні приміщень підприємствам інвалідів;

- координація і посилення зв'язків між малими підприємствами інвалідів та потенційними інвесторами, підприємствами великого бізнесу, підприємствами торгівлі за допомогою реклами в засобах масової інформації.

- запровадження державної підтримки у вигляді інвестицій в розвиток дистанційної освіти, заохочення вищих навчальних до розробки новітніх технологій навчання для професійної підготовки інвалідів, активізація зусиль по забезпеченню навчальних закладів комп'ютерною технікою, посилення уваги до рівня знань комп'ютерної техніки викладачів і студентів.

Список літератури

1. П'ятницька Г. Роль малого підприємництва в процесі розбудови національної економіки та підходи до розв'язання основної суперечності його розвитку // Економіст. – 2004. – № 9. – С.38-41.
2. Статистичний щорічник України за 2003 рік. – К.: Вид-во „Консультант”, 2004. – 632 с.
3. Потоцький П. План міністра Єжи Хаусмана – початок реформування державних фінансів у Польщі (соціальний аспект) // Наше гасло. – 2004. – № 1-2. – С. 23-27. – С. 26.
4. Понеделко Г. Испания: социальное измерение демократических преобразований // МЭиМО. – 2004. – № 1. – С. 80-88.
5. Соціальні трансформації: міжнародний і вітчизняний досвід (монографія / В.М. Новіков, Н.П. Сітнікова, Л.А. Мусіна, В.В. Семенов; за ред. д.е.н., проф. В.М. Новікова. – НАН України. Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 253 с.

Статья посвящена роли малого предпринимательства в системе факторов трудовой реабилитации инвалидов. Анализируются региональные аспекты факторов повышения трудовой активности инвалидов. Предлагаются пути поддержки малого бизнеса инвалидов на региональном уровне.

The article is devoted to the role of small business in the system of factors of invalids labour rehabilitation. The regional aspects of rise factors of invalids labour activity are analysed. The ways of invalids small business support at a regional level are offered.

Напрямки вдосконалення тарифної системи оплати праці у сфері охорони здоров'я

У статті розглядаються засади організації оплати праці медичних працівників на основі Єдиної тарифної сітки, визначаються основні її недоліки та протиріччя, пропонуються шляхи їх вирішення.
оплата праці, Єдина тарифна сітка, диференціація посадових окладів, стимулювання

В умовах різкого падіння ефективності праці у сфері охорони здоров'я все більшої актуальності набуває проблема матеріального стимулювання трудової діяльності медичного персоналу. На жаль, сучасна модель оплати праці медичних кадрів унеможлиблює навіть просте відтворення робочої сили, не говорячи вже про спонукання працівників до покращення результатів праці. Єдина тарифна сітка, покладена в її основу, побудована на незрозумілих принципах, що призводить до повного порушення міжгалузевих, міжпосадових та міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці, втрати прямого зв'язку між розміром отримуваної винагороди та трудовим внеском працівника. Як наслідок, виникає нагальна потреба в удосконаленні діючої системи оплати праці медичного персоналу на основі комплексної реорганізації Єдиної тарифної сітки.

Вивченню теоретичних та практичних аспектів оплати праці в сфері охорони здоров'я приділяють широку увагу такі вчені, як Н. Ведернікова, М. Волгін, Г. Гендлер, О. Герасименко, М. Горєлов, Ф. Кади́ров, М. Карлін, В. Куценко, В. Лехан, В. Новіков, М. Семикіна, О. Фролов, Р. Яковлев та ін. Проте, незважаючи на величезний внесок зазначених науковців у дослідження даної проблеми, окремі її складові продовжують залишатися невирішеними. Зокрема, недостатня увага приділяється аналізу дотримання самих принципів побудови Єдиної тарифної сітки, встановленню оптимальних співвідношень в оплаті праці різної складності, визначенню напрямків поліпшення структури додаткової заробітної плати.

Метою статті є розробка пропозицій щодо побудови тарифної системи оплати праці медичних працівників з чітко вираженою стимулюючою дією до ефективної трудової діяльності. Досягнення окресленої мети передбачає розв'язання наступних завдань: проведення аналізу основних засад організації діючої в сфері охорони здоров'я Єдиної тарифної сітки, виявлення її недоліків та протиріч, визначення шляхів їх усунення.

Відповідно до Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, розроблених згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 „Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”, система оплати праці у галузі охорони здоров'я на сьогодні складається з наступних складових: тарифних ставок (посадових окладів), підвищень до них, доплат, надбавок та преміальних виплат.

Законодавством передбачено, що посадові оклади є державними гарантіями мінімальних рівнів оплати праці для конкретних професійно-кваліфікаційних груп

медичних працівників за умови відпрацювання ними встановленої тривалості робочого часу та виконання посадових обов'язків. Розміри посадових окладів визначаються тарифними розрядами Єдиної тарифної сітки, які відображають складність праці та ступінь кваліфікації працівників. В основі визначення останньої лежить рівень отриманої освіти та тривалість трудового стажу у сфері охорони здоров'я. Як бачимо, реальний трудовий внесок працівника під час визначення розміру основної частини його заробітної плати (посадового окладу) залишається повністю поза увагою, що свідчить про порушення головного принципу організації оплати праці – встановлення прямої залежності між ефективністю праці і величиною заробітної плати.

Варто зауважити, що стимулювання медичних працівників до підвищення кваліфікації шляхом покладення її в основу визначення величини посадового окладу має досить обмежений характер. Стимули до нарощення професійної майстерності та покращення результатів праці мають дію лише доти, доки існує ймовірність присвоєння працівнику більш високого тарифного розряду. Тому, найменше зацікавленими у поліпшенні ефективності праці виступають працівники з найвищими тарифними розрядами, оскільки для кожної їх категорії є свій максимум, який не може бути перевищений: для лікаря-хірурга – це 14 розряд, для медичної сестри – 10, для санітарки – 5.

Вагомим недоліком діючої у сфері охорони здоров'я тарифної сітки є повне порушення міжпосадової та міжкваліфікаційної диференціації в оплаті праці. Співвідношення між її крайніми розрядами (1-м та 25) складає 1:3,35, що є неприпустимо низькою величиною (таблиця 1). Практика засвідчує доцільність встановлення діапазону тарифної сітки 1:6 – 1:6,5 із так званим „порогом відчутності” (співвідношенням тарифних коефіцієнтів суміжних розрядів) в 10 % [6, с. 143]. Науково доведено, що наростання тарифних коефіцієнтів саме у такому розмірі спонукає працівників переходити до більш високого тарифного розряду, що є можливим лише на основі підвищення рівня кваліфікації і покращення результатів праці.

Натомість, аналіз міжпосадової диференціації оплати праці в сфері охорони здоров'я засвідчує змішаний тип наростання тарифних коефіцієнтів при повному недотриманні „порогу відчутності”. З 1 по 8 розряди вони зростають рівномірно (кожний наступний коефіцієнт на 3 % перевищує попередній), з 9 по 17 розряди спостерігається також рівномірне зростання коефіцієнтів, але в більших розмірах – 7 %, для 18 – 24 розрядів властивим є розрив між суміжними коефіцієнтами у 5 %. Повністю нерівномірним є наростання тарифних коефіцієнтів і в абсолютному вираженні: з 1 по 17 розряди вони прогресивно зростають, у 18 розряді різко падають, а потім знову починають збільшуватись. Така диференціація в оплаті праці медичних кадрів не задовольняє ні інтереси висококваліфікованих працівників, ні працівників з низькою кваліфікацією. Заробітна плата перших, зокрема, не відображає у повній мірі їх трудовий внесок і практично прирівнюється до оплати більш простої праці. У той же час, практично всі працівники з низькою кваліфікацією на сьогодні знаходяться за межею бідності і не мають змоги поліпшити своє матеріальне становище протягом усього трудового життя. З одного боку, це спричинено вкрай низьким наростанням тарифних коефіцієнтів в межах 1 – 8 розрядів (в абсолютному вираженні 10 – 14 грн). З іншого, від підвищення посадового окладу першого розряду виграють переважно спеціалісти, праця яких тарифікується за більш високими розрядами, тоді як посадові оклади менш кваліфікованих працівників не знаходять належного зростання. Так, наприклад, в результаті збільшення тарифної ставки 1 розряду на 50 грн, заробітна плата в межах 1 – 8 розрядів зросте на 50 – 60 грн, тоді як 20 – 25 розрядів – на 130 – 167 грн.

Таблиця 1 – Аналіз міжпосадової диференціації оплати праці в сфері охорони здоров'я

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти	Посадові оклади, грн	Зростання коефіцієнтів		Зростання посадових окладів, грн
			Відносне	Абсолютне	
1	1,00	350	–	–	–
2	1,03	361	1,03	0,03	11
3	1,06	371	1,03	0,03	10
4	1,09	382	1,03	0,03	11
5	1,12	392	1,03	0,03	10
6	1,15	403	1,03	0,03	11
7	1,18	413	1,03	0,03	10
8	1,22	427	1,03	0,04	14
9	1,31	459	1,07	0,09	32
10	1,40	490	1,07	0,09	31
11	1,50	525	1,07	0,10	35
12	1,61	564	1,07	0,11	39
13	1,72	602	1,07	0,11	38
14	1,84	644	1,07	0,12	42
15	1,97	690	1,07	0,13	46
16	2,11	739	1,07	0,14	49
17	2,26	791	1,07	0,15	52
18	2,37	830	1,05	0,11	39
19	2,49	872	1,05	0,12	42
20	2,61	914	1,05	0,12	42
21	2,74	959	1,05	0,13	45
22	2,88	1008	1,05	0,14	49
23	3,02	1057	1,05	0,14	49
24	3,17	1110	1,05	0,15	53
25	3,35	1173	1,05	0,18	63

ПРИМІТКА: Розрахунки автора на основі [5].

Значне занепокоєння викликають порушення в диференціації оплати праці різної складності. Відповідно до Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, керівникам медичних установ може бути присвоєний 14–18 розряд, лікарям – 9–14, медичним сестрам – 6–10, молодшому медичному персоналу – 3–5 (таблиця 2). Як наслідок, діапазон тарифних коефіцієнтів за посадами лікарів-хірургів складає лише 1:1,23 (1,84 : 1,50), середнього медичного персоналу – 1:1,22 (1,40:1,15), молодших медичних сестер – 1:1,06 (1,12:1,06). За таких умов можна з впевненістю стверджувати про повне неврахування функціонування тарифною сіткою змісту, складності, відповідальності праці різних категорій медичних працівників та рівня кваліфікації, що є необхідним для виконання ними посадових обов'язків. Наслідком таких диспропорцій є повна втрата інтересу у медичного персоналу до професійного навчання, прояву ініціативи в роботі та поліпшення якості медичних послуг, що надаються населенню. Крім того, відбувається тотальне падіння престижу праці у сфері охорони здоров'я та відтік її працівників у сферу матеріального виробництва.

Таблиця 2 – Діапазон тарифних розрядів та відповідних їм посадових окладів за окремими категоріями медичних працівників

Назва посади (професії)	Тарифні розряди	Посадові оклади
Головний лікар	14–18	644–830
Головна медична сестра	10–12	490–564
Лікарі хірурги всіх найменувань	11–14	525–644
Лікарі інших спеціальностей	10–13	490–602
Лікар-інтерн	9–10	459–490
Медична сестра	6–10	403–490
Молодша медична сестра	3–5	371–392

ПРИМІТКА: Складено на основі [5].

Умовами оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту передбачаються підвищення посадових окладів:

- керівникам та їх заступникам за наявності кваліфікаційної категорії із спеціальності „організація управління охороною здоров'я” – в межах 24,1 – 44,9 % тарифної ставки працівника першого розряду для лікарів; 8,7 – 28,3 % – для фахівців з базовою та неповною вищою освітою;

- лікарям-хірургам усіх найменувань за оперативні втручання – від 15 до 40 % їх посадового окладу;

- лікарям за диплом з відзнакою – на 5 % від посадового окладу протягом 5 років після його отримання;

- всім медичним працівникам у зв'язку із шкідливими та важкими умовами праці – на 10 – 60 % від посадового окладу.

Перелічені підвищення до посадових окладів медичних працівників також не сприяють поліпшенню ситуації щодо стимулювання ефективної праці у сфері охорони здоров'я. За своїм економічним змістом вони нагадують елементи додаткової заробітної плати (доплати та надбавки) і фактично відображають умови праці, рівень кваліфікації працівників, виконання лікарями-хірургами покладених безпосередньо на них посадових обов'язків з оперування хворих. Підвищення посадових окладів встановлюються одноразово і можуть виплачуватись протягом досить тривалого періоду, в результаті чого їх стимулююча дія припиняється одразу після затвердження. Крім того, варто зауважити, що при визначенні їх переліку мали місце серйозні прорахунки. Зокрема, особливості праці лікарів-хірургів фактично враховуються двічі – один раз під час встановлення посадових окладів, коли їм передбачається присвоєння вищих тарифних розрядів порівняно з іншими лікарями, другий раз – у вигляді підвищень до посадового окладу.

Оскільки сама Єдина тарифна сітка з оплати праці медичних працівників повністю позбавлена стимулюючих ефективну працю чинників, то цілком логічно, що останні мають бути передбачені в елементах додаткової заробітної плати. Проте, практика засвідчує протилежне явище – повну відсутність стимулюючої дії доплат, надбавок та системи преміювання.

На даний момент Умовами оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту передбачені наступні основні види доплат:

- за суміщення професій працівникам, які поряд із своєю основною роботою виконують додаткову роботу за іншою професією або обов'язки тимчасово відсутнього працівника, – до 50 % посадового окладу за основною посадою;

- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт – у розмірі до 50 % посадового окладу працівника;

- за роботу в нічний час – 50 % годинної тарифної ставки за кожну нічну годину;
- за науковий ступінь: докторам наук – 25 %; кандидатам наук – 15 %.

Як бачимо, під час визначення переліку доплат у системі оплати праці медичного персоналу мала місце низка упущень. Зокрема, доплата за суміщення професій не може вважатися такою, що об'єктивно відображає витрати праці працівника, оскільки вона не встановлює прямого зв'язку між рівнем отриманого заробітку і обсягом виконаних робіт. Так, якщо працівник виконує не лише свої посадові обов'язки, а і весь перелік посадових обов'язків особи, яка є відсутньою, то фактично він працює не на одну, а на дві ставки і має отримувати відповідну платню. Те ж саме стосується і доплати за розширення зони обслуговування. Як відомо, економія фонду оплати праці створюється завдяки інтенсифікації трудової діяльності низки працівників, що виконують додаткову роботу внаслідок неповної укомплектованості штатів. У той же час, виплата доплат за розширення зони обслуговування їм проводиться не завжди і досить часто у необґрунтованих обсягах, тоді як премії за рахунок зекономлених коштів отримують всі і в більш-менш схожих розмірах. Доплата за науковий ступінь, взагалі, за своєю економічною природою є надбавкою і має бути віднесена до їх переліку.

У свою чергу, система надбавок до посадових окладів медичних працівників також може бути охарактеризована як така, що не виконує покладених на неї функцій. До надбавок, що діють у сфері охорони здоров'я, на даний момент належать наступні:

- за тривалість безперервної роботи – від 10 до 80 % посадового окладу (встановлення цієї надбавки поширюється на медичних працівників, праця яких характеризується підвищеною складністю або місце роботи яких є непривабливим);
- за почесні звання: „заслужений” – 20 % та „народний” – 40 % від посадового окладу;
- за знання і використання в роботі іноземних мов – від 10 до 25 % посадового окладу;
- за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі – до 50 % посадового окладу.

Серед усієї сукупності перелічених вище надбавок чітко виражену стимулюючу дію можна побачити лише в одному їх виді – надбавці за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість праці. Проте, дана надбавка не має гарантованого характеру, її розміри та критерії встановлення залишаються розмитими, а затвердження кожному окремому працівнику повністю залежить від волі керівника медичного закладу та наявності необхідних для цього коштів. Решта надбавок, по-суті, не має прямої стимулюючої дії, оскільки після одноразового призначення їх виплата може проводитись протягом усього трудового життя людини.

Не поліпшує ситуацію із стимулюванням ефективної праці медичних працівників і система преміювання, яка безпосередньо має встановлювати тісний зв'язок між результатами праці з одного боку та рівнем її оплати з іншого. Головною перешкодою на шляху побудови дієвої системи преміювання медичних працівників продовжує виступати специфіка механізму виділення коштів на преміювання у сфері охорони здоров'я, який передбачає, що останнє має здійснюватись виключно в межах економії фонду заробітної плати. Утворення такої економії стає можливим за рахунок скорочення кількості працюючих порівняно з запланованою на основі інтенсифікації праці, суміщення професій, розширення зон обслуговування тощо. Крім того, залишаються невизначеними принципи преміювання, система його критеріїв та показників не має чіткого взаємозв'язку із трудовими досягненнями працівників, необґрунтованим є порядок виплати премій та їх періодичність.

З огляду на викладене вище, можна зробити висновок, що діючій системі оплати праці у сфері охорони здоров'я притаманною є низка вагомих недоопрацювань, в результаті яких вона повністю унеможлиблює стимулювання медичного персоналу до ефективної праці. З метою зламу ситуації, що склалася, пропонуємо реалізувати комплекс заходів, спрямованих на реорганізацію Єдиної тарифної сітки з оплати праці медичних працівників. Останню, на нашу думку, слід проводити шляхом розробки та введення в дію гнучкої тарифної сітки, яка охоплює два нетрадиційні підходи до побудови тарифної системи – запровадження єдиної тарифної сітки і гнучких тарифних ставок в межах кожного тарифного розряду [2, с. 150]. Гнучка тарифна система дозволяє досягти уніфікованого підходу до оцінки складності та відповідальності праці, диференціювати розміри заробітної плати в залежності від кваліфікаційного рівня працівників і, в той же час, встановити прямий зв'язок між результатами праці і величиною отриманого заробітку.

При побудові гнучкої тарифної сітки з оплати праці у сфері охорони здоров'я будемо дотримуватися наступних положень:

1. Присвоєння тарифного розряду працівнику відбувається на основі врахування складності праці та рівня його кваліфікації.

2. В межах кожного тарифного розряду формується діапазон посадових окладів, конкретний розмір яких для окремих працівників визначається з урахуванням результатів їх праці за попередній період.

3. Діапазон посадових окладів створюється за принципом послідовного наростання, відповідно до якого встановлення нижнього значення „вилки” посадових окладів кожного наступного розряду розпочинається із максимального значення попереднього розряду.

4. Скорочення кількості тарифних розрядів до 18 із діапазоном тарифної сітки 1:6,56.

5. Наростання тарифних коефіцієнтів відбувається за регресивним методом (відносно зростання коефіцієнтів поступово зменшується у процесі зростання розрядів) при збереженні 10 % порога відчутності.

6. Ставка першого розряду встановлюється на рівні мінімальної заробітної плати з поступовим наближенням її до прожиткового мінімуму по мірі економічного розвитку держави.

У результаті отримуємо наступний варіант гнучкої тарифної сітки в сфері охорони здоров'я (таблиця 3).

Зауважимо, що запровадження гнучкої тарифної сітки на практиці повинно супроводжуватися низкою організаційних заходів в межах кожного медичного закладу, зокрема:

1. Розробкою спеціального положення з оцінки результатів праці персоналу, в якому мають бути чітко визначені принципи, критерії та показники її проведення, а також розміри посадових окладів, що встановлюються при досягненні тих чи інших результатів праці.

2. Проведенням за підсумками кожного півріччя оцінки результатів праці персоналу і переглядом на основі отриманих даних розмірів посадових окладів працівників.

3. Доведенням до відома працівників інформації стосовно принципів, критеріїв та показників оцінки результативності праці в межах медичної установи, а також їх кількісного зв'язку із розмірами посадових окладів.

Введення в дію гнучкої тарифної сітки, на нашу думку, сприятиме лібералізації системи оплати праці у сфері охорони здоров'я шляхом розширення повноважень керівництва медичних установ щодо визначення розмірів заробітної плати працюючих.

У свою чергу, встановлення прямого зв'язку між розміром заробітку і трудовим внеском сприятиме заохоченню медичних працівників до підвищення рівня професійної майстерності та поліпшення результатів праці.

Таблиця 3 – Концептуальне бачення гнучкої тарифної сітки у сфері охорони здоров'я

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти	Посадові оклади, грн	Зростання коефіцієнтів		Зростання мінімальних значень посадових окладів, грн
			Відносне	Абсолютне	
1	1,00	350 – 403	–	–	–
2	1,15	403 – 462	1,15	0,15	53
3	1,32	462 – 525	1,15	0,17	59
4	1,50	525 – 599	1,14	0,18	63
5	1,71	599 – 676	1,14	0,21	74
6	1,93	676 – 763	1,13	0,22	77
7	2,18	763 – 854	1,13	0,25	87
8	2,44	854 – 956	1,12	0,26	91
9	2,73	956 – 1061	1,12	0,29	102
10	3,03	1061 – 1176	1,11	0,30	105
11	3,36	1176 – 1295	1,11	0,33	115
12	3,70	1295 – 1425	1,10	0,34	119
13	4,07	1425 – 1568	1,10	0,37	130
14	4,48	1568 – 1726	1,10	0,41	143
15	4,93	1726 – 1897	1,10	0,45	158
16	5,42	1897 – 2086	1,10	0,49	171
17	5,96	2086 – 2296	1,10	0,54	189
18	6,56	2296 – 2527	1,10	0,60	210

Сприяти посиленню матеріального стимулювання праці медичного персоналу можна і на основі вдосконалення елементів додаткової заробітної плати – доплат, надбавок і премій. Зокрема, систему доплат та надбавок доцільно реорганізувати за наступними напрямками:

- переглянути їх перелік з метою запобігання подвійному врахуванню тих факторів, які позначаються на визначенні посадових окладів;
- запровадити такі види доплат та надбавок, які б дозволили об'єктивно відобразити особливі умови праці медичних працівників та спонукали їх до безперервного поліпшення якості медичних послуг, що надаються населенню. З цією метою пропонуємо виплату надбавок за суміщення професій і розширення зони обслуговування проводити пропорційно до трудового внеску працівника, а не обмежувати їх до 50 % від посадового окладу. Вбачається доцільним також введення в дію надбавок за безперервне професійне навчання та прояв інноваційної активності в процесі праці;
- забезпечити регулярний перегляд раціональності встановлення тих чи інших доплат та надбавок кожному працівнику з метою збереження їх стимулюючої дії.

Результати аналізу теорії та практики організації преміювання у сфері охорони здоров'я також свідчать про необхідність його перегляду і вдосконалення з метою відновлення та посилення стимулюючої дії на ефективність праці персоналу. Зокрема, пропонуємо реалізувати наступні кроки у цьому напрямку:

- проводити виплати премій тільки за високі результати праці і особливі досягнення. При цьому, розмір премій має бути вагомим порівняно із розміром середньомісячної заробітної плати працівника, а їх виплата несподіваною;

- розробити в межах кожного закладу шкалу диференціації величини преміювання з чітким зазначенням, за які саме трудові досягнення виплачується той чи інший розмір премії. При цьому, у положенні про преміювання слід також передбачити, у яких випадках працівник позбавляється права на виплату премій і в якому обсязі. На нашу думку, доцільно встановити і розміри штрафів, які мають бути сплачені працівником внаслідок вкрай незадовільних дій на робочому місці, що несуть загрозу життю та здоров'ю пацієнтів. Особливо важливим є подальше доведення зазначених положень до самого медичного персоналу, оскільки результати проведеного в медичних закладах Кіровоградської області соціологічного опитування засвідчили, що лише 30 % працюючих знають, за які саме трудові досягнення їх можуть преміювати;

- передбачити на законодавчому рівні виділення з бюджету коштів спеціально на преміювання працівників закладів охорони здоров'я.

На наше глибоке переконання, реалізація на практиці наведених вище рекомендацій стосовно поліпшення системи оплати праці у сфері охорони здоров'я дозволить досягти істотних позитивних зрушень в ефективності праці медичного персоналу і поліпшенні стану здоров'я населення України.

У подальшому пропонується зосередити увагу на розробці детального переліку доплат та надбавок до заробітної плати медичних працівників, а також оптимізації системи їх преміювання за високоефективну працю.

Список літератури

1. Кадыров Ф.Н. Стимулирующие системы оплаты труда в здравоохранении (Материальное стимулирование специалистов различных подразделений и учреждений здравоохранения). – М.: «ГРАНТЪ», 2003. – 336 с.
2. Колот А.М. Мотивация персонала: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
3. Оплата труда в учреждениях бюджетной сферы / Гендлер Г.Х., Ведерникова Н.И. – СПб.: Питер, 2003. – 416 с.
4. Постанова Кабінету Міністрів України № 1298 „Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери” від 30.08.2002 р.
5. Спільний Наказ Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України № 308/519 „Про упорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення” від 05.10.2005 р.
6. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М.: МЦФЭР, 2003. – 448 с.

В статье рассматриваются принципы организации оплаты труда медицинских работников на основе Единой тарифной сетки, определяются ее недостатки и противоречия, предлагаются пути их решения.

In the article the principles of health staff remuneration on the basis of Unified tariff net are considered, its main drawbacks and contradictions are determined, the ways of their solving are proposed.

Гендерні аспекти соціальної політики на регіональних ринках праці України

У статті аналізуються можливості жінок порівняно з чоловіками в питаннях зайнятості, оплати праці, соціального захисту, доступу до освіти, участі в управлінні. Викладено рекомендації щодо подолання гендерної нерівності на регіональних ринках праці.

соціальні пріоритети, соціальна політика, гендерна нерівність, доходи, освіта, участь в управлінні

Забезпечення якості трудового життя в Україні у відповідності із загальноприйнятими в Європі стандартами потребує того, щоб діяльність держави спрямовувалася на користь інтересів людини, зокрема, на захист прав та інтересів усіх працюючих – і чоловіків, і жінок, подолання проблеми їх поширеної бідності, зниження гостроти гендерних проблем у політиці зайнятості, оплаті та стимулюванні праці, сфері освіти тощо. У 2000 р. ЄС оголосив пріоритетом своєї політики досягнення гендерної рівності. Визнано, що суспільство не може бути у повній мірі демократичним, якщо існує статевая дискримінація.

В Україні на рівні регіональних стратегій це питання поки майже не озвучується як пріоритетне. На рівні держави воно також не вирішується послідовно та ефективно. Структурне поєднання двох міністерств – Міністерства праці України та Міністерства соціального захисту населення України, що відбулося у середині 90-х років, позитивно вплинуло на забезпечення соціального захисту пенсіонерів, проте суттєво не змінило захист прав та інтересів працюючих, зокрема, не вирішило гендерну проблему на національному та регіональному ринках праці. Проблема дискримінації жінок у сфері праці продовжує існувати.

Окресленій проблемі присвячені дослідження О. Грішньої, Г. Герасименко, Т. Журженко, Е. Лібанової, О. Макарової, М. Семикіної, В. Шишкіна, Л. Фільштейна та інших вчених. Їх наукові статті торкалися розробки адекватних механізмів функціонування і регулювання системи суспільних відносин, що впливали б на поліпшення гендерної ситуації в Україні. Останніми роками гендерна проблематика поглиблена в наукових працях В. Новікова, Г. Кулікова, Г. Реут та ін.

Водночас, незважаючи на те, що останніми роками відбувається поширення досліджень у сфері гендерної тематики, вивчення особливостей гендерних процесів в Україні все ще залишається недостатнім для пошуку оптимальних шляхів вирішення проблеми гендерної нерівності на ринку праці.

Мета статті полягає в аналізі сучасних гендерних аспектів соціальної політики на національному та регіональних ринках праці України на основі порівняння небезпеки бідності для жінок і чоловіків, їх можливостей в отриманні місця роботи, доходів, освіти, кар'єрного зростання, соціального захисту тощо та визначенні шляхів пом'якшення гендерної нерівності серед працюючих.

Аналіз наукової літератури свідчить про те, що останні десять років у світі має місце тенденція підвищення соціальної та професійної ролі жінок у суспільстві. Дослідження вчених доводять, що традиційні гендерні ролі обмежують розвиток особистості і ведуть до соціальної нерівності, що загалом знижує ефективність використання трудового потенціалу нації.

Економічним підґрунтям для дослідження гендерної проблематики при розробці і реалізації державних стратегій і програм має стати розуміння того, що існування гендерної нерівності є причиною додаткових витрат для суспільства в цілому, оскільки порушує перспективи економічного зростання, послаблює систему управління державою, знижує ефективність розвитку та боротьби з бідністю.

Виконані нами дослідження свідчать про те, що гендерні відмінності в Україні стосуються:

- тривалості життя жінок і чоловіків (різниця перевищує 10 років на користь жінок [1]);
- доходів (майже вдвічі більших для чоловіків [1]);
- доступу до освіти (відсоток жінок, що вступають до вищих навчальних закладів, вищий відповідного показника для чоловіків);
- доступу до економічних ресурсів тощо.

Дослідження цих та інших відмінностей потребує цілісної системи гендерних показників, які б характеризувати сферу державного управління, ринок праці, доступ населення до економічних ресурсів та їх перерозподілу на рівні домогосподарств.

У пострадянських державах сьогодні відбувається довготривалий і суперечливий процес побудови соціально орієнтованої ринкової економіки, який не може не відбиватися на стані забезпечення актуальних життєвих потреб населення загалом і працюючого населення зокрема. В Україні триває етап переходу до ринкових відносин, на якому соціальними пріоритетами більшості працюючих залишається подолання бідності та отримання гідного доходу. Тому вважаємо за необхідне зосередження особливої уваги, передусім, на такому індикаторі людського розвитку як бідність. Саме наявність бідності стає суттєвим обмежувачем перспектив соціально-економічного розвитку будь-якої країни світу.

Нагадаємо, що у платформі дій, прийнятій на Четвертій всесвітній конференції з питань становища жінок, що відбулася в Пекіні у 1995 р., в якості одного із 12 найважливіших соціальних завдань виокремлено подолання постійно зростаючої бідності, яка переважно лягає на плечі жіночої половини людства.

За оцінками експертів ПРООН, підтвердженими дослідженнями вітчизняних науковців [1, С.9], бідність охоплює четверту частину населення України. Стосуючись (середньостатистично) кожного четвертого громадянина країни, бідність по-різному відбивається на представниках населення, ідентифікованих за статевою ознакою, породжуючи так звану “гендерну нерівність”, масштабність та соціальні наслідки якої вимагають окремого дослідження.

Відповідно до Конституції України, загальних стратегій згаданої Пекінської декларації, інших міжнародних документів, жінки в нашій державі мають рівні із чоловіками права на працю та винагороду за неї. Для України є притаманним зростання кількості освічених жінок, серед студентів більш старанні та успішні, як правило, дівчата. Однак, незважаючи на те, що освічених жінок в Україні більше, ніж чоловіків (йдеться про відсоток охоплених вищою освітою), різниця у зайнятості, оплаті праці існує саме на користь чоловіків (рис.1). Це стосується усіх видів економічної діяльності: у фінансовій діяльності оплата праці жінок становить 55,2% до зарплати чоловіків, у галузях транспорту та зв'язку – 73%, у сфері освіти – 78%, у закладах охорони здоров'я – 84,5%, у торгівлі – 80%, у сільському господарстві – 93,7% тощо. В середньому по економіці України цей показник складає 68,6% [2].

На регіональному рівні аналіз засвідчує ті ж самі тенденції. Найменшою є диференціація в оплаті праці жінок і чоловіків у Чернівецькій області (15,2%), найбільшою – у Луганській області (31,4%). Пояснення ситуації бачимо в тому, що жінки обіймають переважно посади менш престижні, отже, менш оплачувані. Крім

того, законодавство про працю забороняє використання праці жінок на важких і шкідливих роботах, а чоловіки, працюючи на таких виробництвах, отримують більш високий заробіток, певні пільги та компенсації.

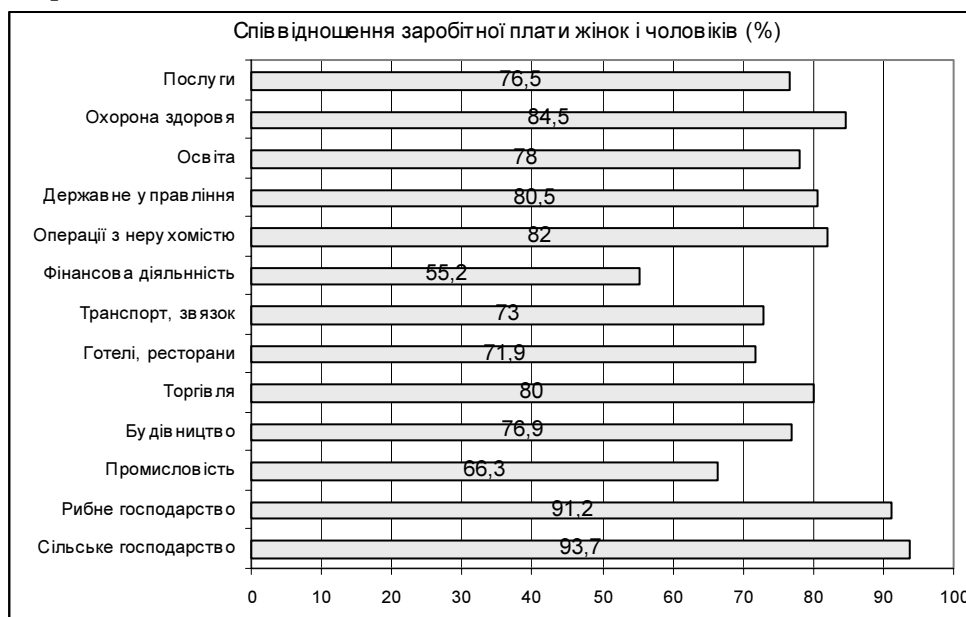


Рисунок 1 – Порівняння заробітної плати жінок з оплатою праці чоловіків за видами економічної діяльності. Джерело: [3]

Окреслене доводить, що гендерна ситуація в Україні має специфічні особливості у сфері зайнятості, які відбивають як суперечності у процесах становлення регіональних ринків праці, так і застарілі соціально-психологічні стереотипи, згідно яких жінки не здатні працювати з тією ж самою віддачею, як чоловіки. Подолання гендерної асиметрії на ринку праці заважає низький ступінь розвитку демократії в країні, характерні риси культури та традиційні уявлення про роль жінки на виробництві, в управлінні.

До речі, підкреслимо, що аналогічна картина з дискримінацією жінок у сфері зайнятості спостерігається і в Росії. Аналіз причин дискримінації жінок у сфері зайнятості показує, що в їх основі – уявлення про традиційний розподіл ролевих функцій у сім'ї. Зайнятість жінок останніми роками скоротилася з 53% до 47%, що удвічі перевищує скорочення зайнятості чоловіків. При цьому є цікавим досить різне ставлення до проблеми гендерної нерівності на ринку праці з боку чоловіків і жінок. Так, за даними Московського центру гендерних досліджень, понад 40% опитаних чоловіків існування такої проблеми заперечують, в той час, як понад 50% респондентом її визнають. [6].

Продовження аналізу стану зайнятості чоловіків і жінок на прикладі України дозволяє побачити, що більш висока концентрація працюючих жінок спостерігається, передусім, у галузях невиробничої сфери, у легкій, харчовій, медичній промисловості, закладах соціального забезпечення. Так, частка жінок у харчовій промисловості становить 57,4%, у сфері соціального забезпечення сягає до 86,6% [4]. Однак при цьому зауважимо, що переважною є частка жінок-робітниць саме на роботах, які не потребують високої кваліфікації і є малооплачуваними.

Аналіз гендерних відмінностей серед економічно неактивного населення засвідчує: переважання кількості жінок працездатного віку порівняно з чоловіками серед незайнятого працездатного населення становить 1,13 рази. Серед осіб старше працездатного віку цей же показник удвічі більший (рис. 2). Отже, освітній та трудовий потенціал жінок в українському суспільстві повною мірою не використовується.



Рисунок 2 – Ілюстрація гендерних відмінностей серед економічно неактивного населення. Джерело: [4]

Зауважимо, що особливо деструктивними є гендерні процеси у сфері зайнятості малих міст і селищ міського типу із чисельністю населення до 50 тис. В них проживає понад 11 млн. осіб або майже 22% населення України. Чисельність жінок в таких містах і селищах становить близько 6 млн., половина з яких – жінки працездатного віку. З цього приводу Е.М. Лібанова, В.М. Новіков у книзі “Реалізація цілей розвитку тисячоліття ООН в Україні” справедливо відмічають, що “... у сільській місцевості економічно активного населення налічується усього 6394,2 тис. осіб, із них 46,7% – жінки. Переважна більшість із них (близько 40%) працює у сільському і лісовому господарстві. На промислових підприємствах у сільській місцевості зайнято 12% працюючих, на транспорті та у сфері зв’язку – 4,1%, у громадському харчуванні та у сфері матеріально-технічного постачання – 7,3%. У закладах медицини, освіти, культури – 27,5%. Як показали соціологічні дослідження, на роботах із високою часткою ручної праці працює до 30% зайнятих у сільському господарстві жінок, із них 40% – у віці 50 і більше років” [3].

В умовах структурних зрушень в економіці безробіття частіше загрожує жінкам. Соціологічні опитування підтверджують, що жінки більше, ніж чоловіки, побоюються втратити своє робоче місце. Аналіз ситуації на ринку праці засвідчує, що для цього є підстави: в багатьох галузях серед вивільнених переважають жінки, зокрема, у сфері послуг, охорони здоров’я, освіти, державного управління, фінансової діяльності, готельного та ресторанного господарства, торгівлі, транспорту та зв’язку, промисловості, торгівлі (рис. 3).

Отже, гендерна проблема набуває ознак фемінізації бідності, особливо за соціальними критеріями. Забезпечення реалізації соціальних пріоритетів працівників у сфері праці ніяк не може обминути цього важливого для умов сьогодення питання.

Ситуація соціальної незахищеності жінок порівняно з чоловіками виглядає ще більш контрастно з огляду на гендерну структуру попиту на робочу силу в межах окремих видів економічної діяльності. На рисунку 4 проілюстровано, що за винятком фінансової діяльності в інших сферах діяльності та галузях економіки істотно переважає попит на працю чоловіків.

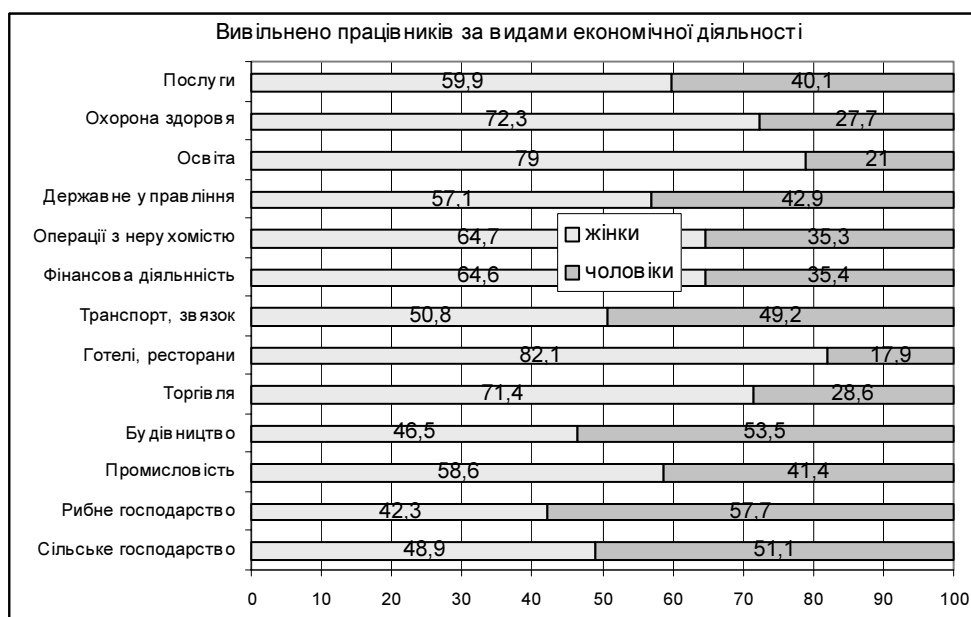


Рисунок 3 – Гендерні аспекти вивільнення працівників за видами економічної діяльності. Джерело: [4]

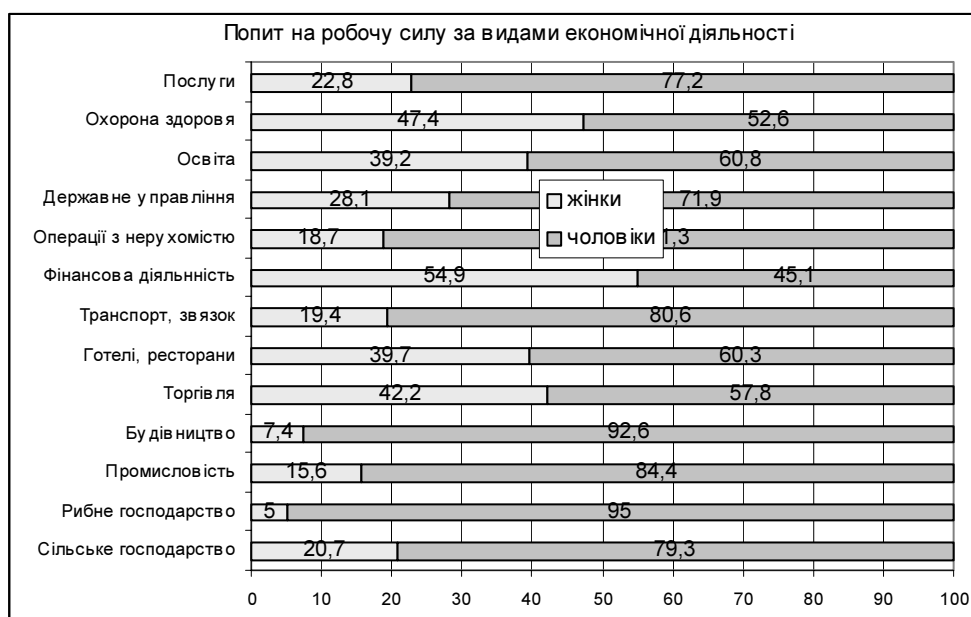


Рисунок 4 – Попит на робочу силу за видами економічної діяльності. Джерело: [4]

Пояснити це можна не лише особливостями праці (більш напруженої або переважно тяжкої фізичної), структурними змінами в економіці, скороченням штатів, а й бажанням роботодавців надавати переваги працівникам-чоловікам, які, звісно, не йдуть в декретну відпустку, рідко беруть лікарняний для догляду за дитиною, не вимогливі до умов праці тощо.

Не дивлячись на дискримінаційні труднощі, жінки на ринку праці виявляють активність в усіх заходах, що сприяють отриманню освіти та працевлаштуванню.

Як відмічає у своїх дослідженнях О.А. Грішнова, “жінки набагато критичніші до себе і більш орієнтовані на навчання та розвиток професійних навичок. На питання “Чи вважаєте Ви свою освіту та професійну підготовку достатньою?” дали ствердну

відповідь 59,1: чоловіків і лише 36,7% жінок. Причому серед респондентів з високими заробітками (понад 500 грн. у місяць) чоловіки практично задоволені своєю освітою (ствердних відповідей 88,2%), а більшість жінок усе ще вбачають резерви в подальшому навчанні (ствердних відповідей лише 46,1%). Інші дані нашого дослідження також підтверджують гіпотезу про те. Що жінки, порівняно із чоловіками, більш орієнтовані на інвестування в людський капітал (зокрема, в освіту). Так, серед опитаних жінок на курсах та інших формах додаткової освіти (за власні кошти) за період 1991-2000 рр. навчалася 36,1%, тоді як серед чоловіків таких лише 23,7%”[5].

За нашими розрахунками серед працівників підприємств та установ, які у 2003 році підвищили кваліфікацію, 42,4% становили жінки, кожен четвертий працівник, який навчався новій професії, – також жінка [4]. Ці дані, з одного боку, підтверджують прояв достатньо високої активності жінок, з іншого, – дають змогу припустити, що чоловікам легше знайти час для навчання, оскільки традиційно жінка більш зайнята вихованням дітей та сімейним господарством.

Аналіз підготовки та підвищення кваліфікації кадрів за регіонами свідчить, що порівняно з чоловіками жінки були більш активні у підвищенні кваліфікації у Тернопільській області (62,5% до кількості працівників, які підвищили кваліфікацію), Черкаській (56,8%), Закарпатській (58,5%), Волинській (53,8%), Житомирській (50,6%), менш активні – в Одеській (32,5%), Дніпропетровській (35,3%), Донецькій (35,7) областях [4]. Фахівці спостерігають позитивну тенденцію – в Україні жінки починають активно освоювати сферу малого і середнього бізнесу. За даними спільного проекту урядів США та України по приватизації несільськогосподарських земель жінки становлять 35% підприємців, які придбали приватизовані земельні ділянки [3]; серед зареєстрованих в Україні 35,4 тис. фермерських господарств 12% (4129) очолюють жінки [3].

Окрім всього, як свідчать обстеження, проведені вченими Інституту аграрної економіки, жінкам доводиться виконувати більше половини робіт із догляду за особистим підсобним господарством, щоденно витрачаючи на це додатково 2,5 – 3 години, а у разі збільшення площ присадибних ділянок і поголів'я худоби в особистому секторі трудовий внесок жінок у підсобне господарство зростає до 160 робочих днів [3]. Останнє доводить, що розширення прав і можливостей жінок у сфері виробництва, зокрема, аграрного, є важливим чинником у поліпшенні їх становища у суспільстві.

Таким чином, формування пріоритетів соціальної політики на регіональних ринках праці має бути спрямовано на підтримку позитивних тенденцій і подолання виявлених негативних тенденцій у гендерній політиці. Важливо забезпечити гармонійне поєднання сімейних і професійних обов'язків працюючих, адаптацію їх (особливо жінок) до змін у соціально-економічному середовищі, послаблення соціальної напруги у сімейних стосунках і підтримки соціального статусу жінок. Викладене особливою мірою стосується регіонів України, які за індексом людського розвитку є найбільш відсталими (Донецька область – 27-ма позиція, Луганська область – 26-та позиція, Херсонська область – 25-та позиція, Миколаївська область – 24-та позиція, Сумська область – 23-тя позиція, Одеська область – 22-га позиція) або депресивними (Запорізька область – з 13-ї позиції у 1999-му році змістилася на 20-ту позицію у 2003 році, Черкаська область – зміщення за чотири роки відбулося з 3-ї на 14-ту позицію) [1].

Викладене підводить до наступних висновків та пропозицій.

По-перше, реалізація державної політики, що направлена на забезпечення гендерної рівності, потребує вдосконалення інформаційно-методичної бази гендерних досліджень. Йдеться про розробку та впровадження у практику Державного комітету статистики нових гендерних індикаторів – частки жінок на керівних посадах в органах управління, організаціях, серед власників підприємств, нерухомості, цінних паперів.

По-друге, впровадження гендерних підходів до аналізу можливостей подальшого людського розвитку має передбачати вихід за рамки суто кількісних характеристик (рівнів економічної активності або зайнятості населення) і перехід до вивчення умов, форм зайнятості чоловіків та жінок. Поряд з традиційними характеристиками економічної активності, зайнятості та доходів населення у гендерному розрізі, необхідно використовувати спеціальні показники рівня гендерної професійної сегрегації, що характеризують розподіл жінок та чоловіків за сферами діяльності.

По-третє, заходи державної політики, спрямовані на скорочення гендерного розриву в оплаті праці населення, повинні враховувати існування професійної сегрегації за ознакою статі як між видами економічної діяльності, так і між рівнями управління.

По-четверте, вирішення проблеми економічної гендерної нерівності потребує протекціоністських заходів державної соціальної політики, які включають зміни трудового та соціального законодавства з метою посилення адресності соціального захисту найбільш вразливих верств населення (серед яких, як про те йшлося вище, домінують жінки), регулюючі заходи в сфері оплати праці, подальшу послідовну підтримку розвитку жіночого підприємництва та самозайнятості.

Список літератури

1. Людський розвиток в Україні: 2004 рік / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 266 с.
2. Праця України 2003: Статистичний збірник /Державний комітет статистики України: № 09-2-2/92/277 від 9.07.2004 р. – К.: Держкомстат України, 2004. – 385 с.
3. Реалізація Цілей Розвитку Тисячоліття ООН в Україні: подолання бідності та підвищення життєвого рівня населення / Е.М. Лібанова, В.М. Новіков, Н.П. Сітніков та ін. – К: НАН України, Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2004. – 138 с.
4. Статистичний щорічник України за 2003 рік – К.: Держкомстат України, 2004. – 631 с.
5. Грішнова О.А. Соціально-трудові відносини (з врахуванням тендерного аспекту): практичні тренінги. – К.: Канадсько-український тендерний фонд, 2003. – 64 с.
6. Малышева М. Женщины и глобализация: опасения и надежды // Женщина Плюс.– М., 2002. – №5. – С.12.
7. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535с.

В статье анализируются возможности женщин по сравнению с мужчинами в вопросах занятости, оплаты труда, социальной защиты, доступа к образованию, участия в управлении. Изложены рекомендации относительно преодоления гендерного неравенства на региональных рынках труда.

The article analyses women's potential as compared with men's one in issues of employment, remuneration of labour, social protection, access to education and management. There have been set forth recommendations as to how to overcome gender inequality on regional labour-markets.

Комплексне визначення тарифної системи оплати праці

Наведено та проаналізовано різноманітні визначення тарифної системи оплати праці. Встановлено, що за своїм змістом вони досить різноманітні та неадекватно відображають її сутність. Доведено, що тарифна система оплати праці є складною економічною категорією та запропоновано її комплексне визначення.

тарифна система, тарифна ставка, тарифна сітка, тарифний коефіцієнт, схема посадових окладів, тарифно-кваліфікаційний довідник

Тарифна система поряд із технічним нормуванням праці, формами і системами оплати праці та преміюванням є одним із найважливіших складових елементів організації заробітної плати робітників. Це пояснюється тим, що за її допомогою здійснюється державне регулювання заробітної плати за галузями та видами виробництва різних груп і категорій працюючих залежно від їх кваліфікаційного рівня, умов праці, складності, важкості, інтенсивності та відповідальності виконуваних робіт, а також географічного розташування підприємств. Врахування цих факторів забезпечує визначення тарифної частини заробітної плати, яка є базою її формування, диференціювання та регулювання як на макро-, так і мікроекономічному рівнях.

Соціально-економічне значення тарифної системи полягає в тому, що вона дозволяє забезпечити: гарантованість оплати праці; необхідну єдність міри праці та міри її оплати; реалізацію принципу рівної оплати за рівну працю; всебічну диференціацію основної частини заробітної плати залежно від ознак, що характеризують якість праці робітників. Ці обставини вимагають постійного розвитку й удосконалення тарифної системи плати праці, приведення всіх складових її елементів до вимог і потреб науково-технічного та соціально-економічного прогресу суспільства. Особливе значення це набуває в теперішній час, коли в Україні відбувається ринкова трансформація національної економіки та створюються нові умови господарювання. Останні вимагають вироблення нових та більш ефективних підходів до формування тарифної системи оплати праці робітників. У зв'язку з цим, вкрай актуальною постає проблема з'ясування деяких теоретико-методологічних аспектів розуміння суті тарифної системи оплати праці та її функцій у сучасних умовах господарювання.

Метою даної статті є аналітична оцінка існуючих підходів до розуміння сутності тарифної системи оплати праці та формування її комплексного визначення як інтегрованої економічної категорії.

У науковій, навчальній, навчально-методичній та різноманітній довідковій літературі існує досить багато різноманітних визначень сутності тарифної системи оплати праці. По суті, кожний автор дає їй своє трактування.

Так, Завіновська Г.Т. пише, що “вона являє собою сукупність нормативів, що регулюють основну частину заробітної плати робітників і службовців” [1, с.87].

Колот А.М. стверджує, що “тарифна система – це інструмент диференціації заробітної плати залежно від таких чинників як складність і умови праці” [2, с.39].

На думку Калини А.В. “тарифна система представляє собою сукупність елементів, за допомогою яких суспільство встановлює вихідну диференціацію в оплаті

праці різних груп працівників залежно від складності та умов праці, особливостей окремих галузей та виробництв, кліматичних умов даної місцевості з метою забезпечення єдності у масштабах країни міри праці та її оплати” [3, с.169].

Слезінгер Г.Е. вважає, що “головним інструментом диференціації оплати праці є тарифна система. Вона включає сукупність нормативів – тарифні ставки і схеми посадових окладів, тарифні сітки, тарифно-кваліфікаційні довідники, районні коефіцієнти та різного роду надбавки і доплати тарифного характеру, які призначені для використання при встановленні ставок і окладів працівникам та при визначенні розмірів їх винагороди за виконану роботу” [4, с. 259].

Богиня Д.П., Грішнова О.А. під тарифною системою розуміють “сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці” [5, с. 228].

Серед інших визначень суті тарифної системи найбільш типовими є наступні модифікації її трактування:

“Тарифна система являє собою сукупність положень і розрахункових умов, на основі яких здійснюється оплата праці робітників у залежності від ступеня складності та конкретних умов виконуваної роботи, здійснюється регулювання та диференціювання заробітної плати усередині підприємства, а також у галузевому розрізі та по районах країни” [6, с. 31].

“Тарифна система – комплекс нормативів, за допомогою яких здійснюється організація та регулювання заробітної плати працівників на мікро- та макрорівнях залежно від складності, умов праці та її інтенсивності, а також значення сфери діяльності праці” [7, с. 549].

“Тарифна система являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємств залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці” [8, с. 154].

“Система тарифна, сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється організація заробітної плати у масштабах суспільства, галузі, території, на окремому підприємстві” [9, с. 731].

“Тарифна система, сукупність нормативно-встановлених ставок, тарифних коефіцієнтів, згідно з якими встановлюється та змінюється рівень заробітної плати працівників, що оплачуються за тарифом” [10, с. 332].

“Тарифна система представляє собою сукупність різноманітних нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників на підприємстві залежно від кваліфікації працівників (складності робіт), умов праці, географічного розташування підприємства та інших галузевих особливостей” [11, с. 106].

Вищенаведені визначення тарифної системи та багато інших подібних їм з різноманітними інтерпретаціями її сутності часто-густо зустрічаються у загальноекономічній та спеціальній літературі. Вони свідчать, що в сучасній теорії та практиці організації тарифної системи оплати праці відсутнє однакове її розуміння та єдине трактування. Це створює певні теоретико-методологічні перешкоди щодо створення ефективного механізму тарифного нормування оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання. Аналіз цих визначень свідчить, що їм властиві наступні недоліки.

По-перше, визначення досить урізані за своїм обсягом та спрощені за своїм змістом. Поверхово акцентуючи увагу лише на окремих сторонах, властивостях та ознаках тарифної системи оплати праці, вони не відображають у повній мірі й з достатнім ступенем ясності та чіткості внутрішню сутність цієї достатньо складної економічної категорії.

По-друге, визначення досить суперечливі. У них не має єдиного підходу щодо розуміння визначальної суті тарифної системи оплати праці. В одному випадку вважають, що вона являє собою сукупність нормативів, у другому – сукупність елементів, у третьому – сукупність нормативних матеріалів, у четвертому – сукупність нормативно-встановлених ставок, у п'ятому – сукупність положень і розрахункових умов і т. ін.

По-третє, визначення по-різному трактують призначення тарифної системи оплати праці. У деякої частки з них пишеться, що за допомогою нормативів (нормативних матеріалів, нормативно-встановлених ставок, тарифних коефіцієнтів тощо) тарифної системи оплати праці встановлюється або регулюється рівень заробітної плати чи основна її частина. В інших визначеннях підкреслюється, що тарифна система – це інструмент диференціації заробітної плати чи оплати праці. Є визначення де стверджується, що за допомогою нормативів тарифної системи здійснюється або організація, або організація та регулювання заробітної плати тощо.

По-четверте, у вищезазначених та багатьох інших визначеннях сутності тарифної системи оплати праці різні автори називають різні фактори, що впливають на визначення розміру тарифної частини заробітної плати, а саме: складність праці; умови праці; особливості окремих галузей та виробництв; кліматичні умови даної місцевості; інтенсивність праці; значення сфери діяльності праці; кваліфікація працівників; географічне розташування підприємства тощо.

Таким чином, з вищезазначеного закономірно випливає висновок, що в сучасній економічній теорії немає єдиного трактування сутності тарифної системи оплати праці. А існуючи її багаточисельні визначення носять спрощений характер, досить суперечливі та анахронічні. Вони не розкривають у необхідній мірі зміст цього поняття і не забезпечують його достатньо повного уявлення.

Для чіткого і більш глибокого розуміння тарифної системи оплати необхідно мати на увазі, що вона виражає виробничі відносини, що складаються між кожним найманим робітником будь-якого підприємства (незалежно від його галузевої належності, форм власності та господарювання) і суспільством у цілому. З одного боку, від робітників вимагається безумовне виконання встановлених їм норм праці (норм часу, норм виробітку, норм обслуговування, норм часу обслуговування, норм чисельності тощо) та вимог, що пред'являються до якісних характеристик їх праці. З іншого боку, держава забезпечує гарантовану оплату їх праці у відповідності з умовами та вимогами оплати їх праці. Регулювання цих взаємовідносин регулюється Законом України “Про оплату праці”, Кодексом законів про працю України, генеральною тарифною угодою, положення якої набувають подальшої конкретизації у галузевих і регіональних тарифних угодах та колективних договорах підприємств, установ, організацій.

З вищезазначеного слідує, що тарифна частина заробітної плати представляє деяку суму трудових грошових доходів робітників, що гарантується державою. Це означає, що будь-який робітник за реалізацію своїх здібностей до праці (незалежно від сфери застосування своєї праці, рівня кваліфікації та результатів праці) має право на отримання деякої гарантованої оплати праці. Як правило, державою встановлюється нижня межа оплати праці у вигляді мінімальної заробітної плати, нижче якої працю оплатувати забороняється. В різних країнах рівень національної мінімальної заробітної плати неоднаковий. Він визначається можливостями країни і залежить, насамперед, від економічної ефективності функціонування народногосподарського комплексу країни, обсягу і динаміки зростання її національного доходу, соціальної спрямованості внутрішньої політики держави тощо. При інших рівних умовах він тим вище, чим вище рівень соціально-економічного розвитку країни та навпаки.

Окрім цього, слід підкреслити наступні особливості тарифної системи оплати праці, що дозволяють забезпечити найбільш повне уявлення про її сутність, а саме:

– за своїм змістом тарифна система оплати праці являє собою комплексну економічну категорію. Вона включає безліч різноманітних нормативів (тарифні коефіцієнти, тарифні ставки, районні коефіцієнти до заробітної плати, різноманітні нормовані надбавки і доплати тарифного характеру тощо) та нормативних матеріалів (тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифікатори робіт, інструкції з класифікації робіт і робітників, схеми посадових окладів тощо), що знаходяться у тісному зв'язку та залежності;

– тарифна система оплати праці формується під впливом та в результаті динамічної взаємодії державного, ринкового та колективно-договірного регулювання оплати праці;

– за своїм призначенням тарифна система оплати праці забезпечує: необхідну єдність міри праці й міри оплати за працю; реалізацію принципу рівної оплати за рівну працю; належну диференціацію основної частини заробітної плати робітників залежно від якісних та кількісних характеристик праці;

– тарифна система слугує гарантією держави в отриманні будь-яким робітником (незалежно від сфери застосування його праці, рівня кваліфікації, умов та результатів праці) грошового трудового доходу на рівні не менше законодавче встановленого мінімуму заробітної плати;

– нижня межа тарифної частини заробітної плати визначається можливостями суспільства на даному етапі його економічного і соціального розвитку. Верхньої межі не існує. Будь-яке підприємство, виходячи зі своїх фінансово-економічних можливостей, вирішуваних задач та прийнятої концепції соціального забезпечення трудового колективу, може цілком самостійно підвищувати встановлений державою мінімальний рівень тарифної частки заробітної плати;

– за допомогою тарифної системи здійснюється державне регулювання та диференціація заробітної плати різних категорій працюючих з урахуванням різниці в їх кваліфікації, професійної майстерності, складності виконуваних робіт, інтенсивності праці, умов праці тощо;

– тарифна система оплати праці є водночас макроекономічною та мікроекономічною економічною категорією. Вона забезпечує регулювання оплати праці на різних рівнях її функціонування та управління, а саме: у масштабах країни в цілому, у галузях промисловості, економічних регіонах, видах виробництва, підприємствах, первинних трудових колективах та на рівні окремих працівників.

Таким чином, з вищенаведеного наочно видно, що тарифна система оплати праці є достатньо складною економічною категорією. Це об'єктивно вимагає її більш змістовного тлумачення та комплексного визначення з урахуванням всіх характерних для неї ознак і властивостей. Лише у розгорнутому вигляді на основі інтеграції всіх складових елементів тарифної системи можливо найбільш повне та адекватне відображення сутності цієї найважливішої економічної категорії. Отже, виходячи з вищезазначеного, пропонується наступне її визначення.

Тарифна система – це є інтегрована сукупність нормативів (тарифних коефіцієнтів, тарифних ставок, районних коефіцієнтів, нормованих доплат і надбавок до тарифних ставок і т. ін.) та нормативних матеріалів (законодавчих актів, тарифно-кваліфікаційних довідників, тарифікаторів робіт, інструкцій з класифікації робіт і робітників, схем посадових окладів та інших нормативних положень) в їх взаємозв'язку та залежності за допомогою яких здійснюється регулювання основної частини заробітної плати на різних рівнях її управління та сфер застосування праці (у країні в цілому, регіонах, галузях промисловості, видах виробництва та робіт, первинних трудових колективах тощо). За її допомогою здійснюється визначення розміру заробітної плати та її диференціація залежно від якісних та кількісних характеристик праці: складності робіт (кваліфікації різних категорій працівників), відповідальності

праці, рівня виконання встановлених норм праці, умов праці (важкості, шкідливості, непривабливості, інтенсивності тощо), суспільного значення окремих галузей промисловості, природнокліматичних особливостей тощо. Формування основних параметрів тарифної системи відбувається за принципом соціального партнерства шляхом складання системи взаємопов'язаних тарифних угод (генеральної, галузевої, регіональної тарифних угоди та колективного договору підприємства), за допомогою яких досягається баланс інтересів між найманими працівниками та власниками-роботодавцями. За своїм соціально-економічним призначенням тарифна система є гарантією держави в отриманні кожним працівником (незалежно від сфери застосування його праці, рівня кваліфікації, умов та результатів праці) трудового доходу на рівні не нижче законодавче встановленого мінімуму заробітної плати.

Таким чином, на основі аналізу та узагальнення вищенаведеної інформації про сутність тарифної системи оплати праці закономірно випливає висновок, що вона є досить складною економічною категорією. Це виключає її скорочене та спрощене трактування. Тому пропонується комплексне визначення тарифної системи оплати праці із зазначенням основних її ознак і властивостей. За своїм змістом воно достатньо повно і точно відображає її істинну природу та призначення в системі економічних розподільних відносин. Водночас воно створює необхідні науково-теоретичні підвалини більш глибокого розкриття властивих їй функцій, а саме: відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та соціальної. Останні закономірно впливають з тих елементів виробничих відносин, які формує тарифна система між кожним найманим робітником будь-якого підприємства (незалежно від його галузевої належності, форм власності та господарювання) та суспільством у цілому.

Список літератури

1. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – 200 с.
2. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Фірма “Праця”. – 1997. – 192 с.
3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб.-метод. пособие. – К.: МАУП, 1995. – 288 с.
4. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учебное пособие. – М.: ИНФРА – М, 1996. – 336 с.
5. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основы економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – С. 228
6. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – 384 с.
7. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.3 / Редкол.: ...С.В.Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр „Академія”, 2002. – С. 549-550
8. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Львів: “Новий світ-2010”, 2004. – 248 с.
9. Экономическая энциклопедия / Науч.-ред. совет изд-ва «Экономика»; Ин-т экон. РАН; Гл. ред. Л.И.Абалкин. – М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1999. – С. 731
10. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М, 1996. – С. 332

Приведены и проанализированы многообразные определения тарифной системы оплаты труда. Установлено, что по своему содержанию они достаточно многообразные и неадекватно отображают ее сущность. Доказано, что тарифная система оплаты труда является сложной экономической категорией и предложено ее комплексное определение.

Resulted and analysed the varied determinations of the tariff system of payment of labour. It is set that on the maintenance they varied enough and inadequately represent its essence. It is well-proven that the tariff system of payment of labour is a difficult economic category and its complex determination is offered.

Розвиток стимулювання праці в сучасних умовах

Важливу роль у формуванні трудової активності відіграють соціальні пільги, пакет яких містить різноманітні пропозиції для різних категорій працівників. Для того щоб пояснити механізм мотивації, необхідно розглянути численні аспекти поведінки і параметри навколишнього середовища, що дозволить створити дійову, ефективну систему стимулювання працівників.

трудова активність, система стимулювання праці, працівники, соціальні пільги, пакет, мотивація

Причинами, які визначають участь людини в роботі, є її бажання, можливості і кваліфікація, але особливу роль відіграє мотивація. У процесі мотивації трудової діяльності задіяні потреби і мотиви. У рамках мотивації крім потреб беруть участь і ціннісні орієнтації, погляди, переконання. Людина здійснює конкретні дії під тиском на неї різноманітних внутрішніх і зовнішніх сил. Сукупність останніх, іменується мотивацією і викликає в людей неоднакові реакції. Дуже важливо зрозуміти сучасним керівникам, що шлях до ефективного управління людиною лежить через розуміння її мотивації. Тільки знаючи, що рухає людиною, що спонукає її до діяльності, які мотиви лежать в основі її дій, можна розробити ефективну систему мотивації і стимулювання цього процесу. Тому необхідно з'ясувати, як виникають або чим викликані ті чи інші мотиви, як і якими засобами вони можуть бути приведені в дію, щоб досягти активної продуктивної діяльності.

Аналіз науково-практичної літератури дає змогу зробити висновок, що розглядом питань мотивації приділяється значна увага, але саме конкретним методичним засадам, а тим більше, практичним оцінкам ефективності матеріальної складової мотивації існує недостатньо. У ряді публікацій, в основному, зосереджено увагу на питаннях відповідності мотивів задачам виробничого процесу. Питання мотивації трудової діяльності широко висвітлювалися в працях вітчизняних і зарубіжних вчених, серед яких роботи: Афоніна А.С., Волгіна М.А., Здравомислова А.Г., Дмитренко Г.А., Ковальова В.І., Колота А.М., Нельги А.В та ін [1, 2, 3, 4].

Соціологічна спрямованість проблем мотивації підприємницької діяльності викладена в наукових працях Агєєва А.І., Друкера П., Пахомова Ю.М., Пилипенка В.Є., Соболя С.Н., Червякова В.В., Чередниченка В.А., Шапіто В.Д.... Питання праці та трудової діяльності розглядаються в роботах Арсєєнка А.Г., Вебера М., Верховіна В.І., Заславської Т.І., Рявкіної Р.В., Суїменка С.І., Штомпки П., Ясперса К.

В більшості робіт зазначено, що засобом для спонукання людей до ефективної діяльності є – застосування винагород. Термін «винагорода» має більш широкий зміст, ніж просто гроші або задоволення, з якими частіше усього це слово асоціюється. Винагорода - це усе, що людина вважає цінним для себе, але поняття цінності в людей специфічне, а отже, і різна оцінка винагороди і її відносної цінності зустрічається в літературних джерелах.

Мета статті, полягає у викладенні методичних підходів щодо оцінки економічної ефективності системи преміювання працівників на основі встановлення мотивів, які спонукають їх до результативної (продуктивної) трудової поведінки та діяльності.

Змістовні теорії мотивації в першу чергу намагаються визначити потреби, що спонукають людей до дії, особливо при визначенні обсягу та змісту роботи. При закладанні основ сучасних концепцій мотивації найбільше значення мали роботи трьох вчених: Абрахама Маслоу, Фредеріка Герцберга і Девіда Мак Клееланда. Їх роботи

лягли в основу формування різних концептуальних підходів, стосовно процесу мотивації трудової діяльності працюючих.

Трудова діяльність – незалежно від способу, засобів і результатів характеризується рядом загальних властивостей: функціонально-технологічним набором трудових операцій, пов'язаних з робочим місцем та технологічним процесом; набором відповідних якостей суб'єктів праці, зафіксованих в професійних, кваліфікаційних та посадових характеристиках; матеріально-технічними умовами й просторово-часовими рамками організації виробництва; способом організаційно-технологічного та економічного зв'язку суб'єктів праці з засобами й умовами їх реалізації; нормативно-алгоритмізованим способом організації, за допомогою якого формується поведінкова матриця індивідів, включених у виробничий процес (організаційно-управлінською структурою).

Трудова поведінка – це індивідуальні та групові дії, які характеризують спрямованість та інтенсивність реалізації людського фактора у виробничій діяльності. Це свідомо регульований комплекс дій та вчинків працівника, пов'язаних зі збігом професійних можливостей і інтересів з діяльністю виробничої організації.

Структуру трудової поведінки можна представити в такий спосіб:

- циклічно повторювані дії, однотипні за результатом, які відтворюють стандартні статусно-ролеві ситуації або стани;
- маргінальні (від лат. *marginalia* – що знаходяться на краю) дії та вчинки, які формуються у фазах перехідного стану від одного статусу до іншого;
- поведінкові схеми та стереотипи, зразки поведінки, які часто зустрічаються;
- дії, в основі яких лежать раціоналізовані значеннєві схеми, переведені в план стійких переконань;
- акції, чинені під диктатом тих або інших обставин;
- спонтанні дії та вчинки, спровоковані емоційним станом;
- усвідомлене або неусвідомлене повторення стереотипів масової та групової поведінки;
- дії та вчинки як трансформація впливу інших суб'єктів, що застосовують різні форми примусу та переконання.

Трудову поведінку можна диференціювати за наступними признаками: предметно-цільовій спрямованості; глибині просторово-часової перспективи досягненні визначеної мети; контексту трудової поведінки, тобто з комплексу стійких факторів виробничого середовища, суб'єктів і систем комунікації, у взаємодії з якими розгортається все різноманіття вчинків та дій; методам і засобам досягнення конкретних результатів в залежності від предметно-цільової спрямованості трудової поведінки і її соціокультурних зразків; за глибиною та типом раціоналізації, обґрунтуванням конкретної тактики та стратегії трудової поведінки і т.д.

Отже, трудова поведінка: відображає функціональний алгоритм виробничого процесу і являє собою поведінковий аналог трудової діяльності; є формою пристосування працівника до вимог та умов технологічного процесу й соціального оточення; виступає динамічним проявом соціальних стандартів, стереотипів і професійних установок, які інтернаціоналізовані індивідом в процесі соціалізації та конкретного життєвого досвіду; відображає характерні риси особистості працівника; є визначеним способом і засобом впливу людини на навколишнє виробниче і соціальне середовище.

Керівник має справу з двома головними типами винагороди: внутрішньою та зовнішньою. Внутрішню винагороду дає сама робота, почуття досягнення результату, змістовності і значимості виконуваної роботи, самоповаги. Найбільш простий спосіб забезпечення внутрішньої винагороди - створення відповідних умов роботи і точної постановки задачі. Зовнішня винагорода виникає не від самої роботи, а дається організацією. Приклади зовнішніх винагород - підвищення зарплати, просування по

службі, символи службового статусу і престижу, подяки і визнання, а також додаткові винагороди (додаткова відпустка, службовий автомобіль, оплата певних витрат і страховки).

Щоб визначити, як і в яких пропорціях потрібно застосовувати внутрішні і зовнішні винагороди з метою підвищення трудової активності персоналу, адміністрація повинна встановити потреби працівників.

Таким чином, організацію винагороди, як складової мотивації, можна визначити як процес спонукання кожного співробітника та всіх членів колективу до активної діяльності, направленої на досягнення цілей організації. При цьому важлива роль відводиться стимулюванню, основними задачами якого є: формування у кожного співробітника розуміння сутності і значення винагороди в процесі праці; формування соціально-трудових відносин, характерних ринковим умовам.

Стимулювання – як процес впливу на людину, спонукає її до конкретних дій за допомогою пробудження в неї визначених мотивів. Мотив - потреба, яка стала настільки важливою, що змушує людину шукати шляхи і засоби її задоволення. Удосконалення стимулювання праці в перехідний період визначається основними змінами, які відбуваються у суспільстві, тобто змінами науково-технологічних, економічних, соціально-політичних умов, організації господарської діяльності.

Механізм стимулювання праці знаходиться у постійному динамічному розвитку. На нього мають значний вплив:

- структура суспільного виробництва і характер її розвитку;
- домінуючі відносини власності;
- характер, зміст праці і способи його організації;
- підвищення якості робочої сили;
- підвищення добробуту людей;
- ступінь впливу державного регулювання на процес праці;
- процеси глобалізації тощо.

Особливу роль у процесі удосконалення стимуляції праці в перехідній економіці відіграє держава, оскільки:

1. Держава, виконуючи функцію ініціатора інституціональних перетворень, бере участь у формуванні нової системи стимулів, адекватної даному періодові (держава організовує систему пенсійного забезпечення, соціального страхування на випадок безробіття, встановлює мінімальний рівень заробітної плати, прожиткового мінімуму тощо).

2. Держава як розробник макрополітики визначає загальні економічні умови, які виступають стимулами чи антистимулами на мікрорівні.

3. Держава як суб'єкт господарювання з налагодженою системою стимулювання є базою для розробки і функціонування системи стимулювання у приватному секторі.

Загальні принципи побудови моделі стимулювання праці мають конкретизуватися на мікрорівні. Суб'єкти стимулювання, тобто ті, хто розробляє систему стимулювання для досягнення своєї мети, підбирають виконавців, задають їм фронт робіт, формують умови для одержання винагороди (стимулу) і здійснюють видачу цієї винагороди. Важливою задачею стимулювання є блокування обхідних шляхів і створення умов для спрямованості виконавців на реальну роботу, виконання якої буде підставою для одержання стимулу. Зв'язок між роботою і стимулом опосередковується показниками, якими вимірюються витрати праці (конкретні ціни, розцінки, тарифи), які використовуються для розрахунку загального розміру стимулу.

Найбільш цікавим є досвід США, де традиційно існують три види оплати найманої праці: погодинна заробітна плата робітників, річна платня службовців, одноразова винагорода адміністративних керівників [7].

Однак американські компанії постійно шукають нові форми оплати праці, стимулюючи її продуктивність і якість, а також зниження виробничих витрат. Все

частіше погодинна оплата праці використовується в поєднанні з гнучкими формами оплати. При цьому нарівні з "твердою" заробітною платою передбачається винагорода за результатами роботи на принципах пайової участі працівників в прибутках компанії на основі їх індивідуальної кваліфікації і особистого трудового вкладу. Така система оплати праці не тільки спонукає їх до високої продуктивності, але і ставить їх заробіток в залежність від успіхів компанії. Гнучкі форми оплати праці все ширше впроваджуються в промисловому секторі, в банківській системі, в сфері послуг і охороні здоров'я.

Наприклад, автомобільна компанія "Лінкольн" виплачує своїм робітникам і службовцям як заробітну плату за виконану конкретну роботу, так і додаткову річну винагороду, величина якої залежить від особистої кваліфікації і творчої активності працівників, а також від якості виконаної ними роботи. Величина річної винагороди дорівнює в середньому 97% від заробітної плати за рік. В результаті протягом останніх 40 років в компанії "Лінкольн" практично відсутня плинність кадрів, а продуктивність праці на ній в 3 рази вище, ніж на аналогічних підприємствах [6].

Сьогодні в країнах з розвинутою ринковою економікою виходять з того, що всі методи стимулювання можна поділити на дві категорії: підтримуючі престиж організації і стимулюючі високу продуктивність та якість праці. Стимули першої категорії забезпечують підбір і закріплення найбільш кваліфікованих кадрів, другі – підтримують високий рівень віддачі живої та уречевленої праці.

До стимулів першої категорії можна віднести наявність в компанії додаткових форм оплати праці, таких як відрахування в пенсійний фонд, страхові і лікарняні каси, право придбання акцій фірми на пільгових умовах, участь в прибутках (незалежно від показників роботи), більш високий рівень оплати праці, престиж фірми, висока кваліфікація співробітників.

Стимули другої категорії це будь-які види преміювання в формі як прямих грошових виплат, так і відрахувань, підвищення заробітної плати, просування по службі. Сюди ж відносяться і всі види морального стимулювання.

Досвід показує, що найбільш ефективними методами стимулювання спеціалістів і керівників в сучасних умовах є:

- володіння частиною акцій компанії, що розвивається і особливо процвітаючої;
- велика відповідальність, підтверджена відповідною посадою, керівництво спеціалізованими програмами;
- участь в управлінні в будь-якій формі, наприклад, в роботі комітету груп планування;
- грошові винагороди, переважно короткострокове преміювання, "прив'язане" до результатів, а також підвищення заробітної плати за результатами праці [5].

Потрібно підкреслити, що найбільш ефективні перші три види стимулів, що не вимагають великих грошових витрат з боку підприємця, але в той же час особливе значення для компанії має ефективне преміювання працівників, що займають найбільш важливі посади: директорів, керівників великих підрозділів, фінансових працівників, керівників проектних груп, працівників збуту і т.д. Як правило, в зарубіжних компаніях розмір премії коливається від 10 до 50% окладу в залежності від посади. Деякі фірми, однак, виплачують керівникам вищої ланки премії в розмірі окладу [2].

Аналіз національних моделей стимулювання праці: японської та західно-американської, аналіз дав можливість виділити особливості формування в'єтнамської національної системи стимулювання праці. Використання одних і тих же стимулів (заробітна плата, премії, бонуси, ротація робочих місць тощо), але різних підходів, методів, механізмів, співвідношень між матеріальними, моральними і соціальними

стимулами сприяють формуванню різних моделей стимулювання, які знаходяться у постійному динамічному розвитку. Дані проведеного дослідження наведені у таблиці 1.

Таблиця 1 – Особливості властивостей моделей стимулювання

Властивості (риси)	Західно-американська модель	Японська модель
Стимулювання спрямовано на:	- результати праці; - виконавчу дисципліну;	ставлення до праці і здатність виявляти виробничі проблеми і вносити відповідні раціоналізаторські пропозиції
Політика підбору кадрів	- вільний вхід, вихід; - наймання, штрафування робітників; - перевага кваліфікації робітника;	- закритий вхід-вихід; - ретельне відсіювання; - перевага морально-етичним якостям робітника, здатності до навчання, адаптаційним властивостям.
Витрати на працю:	гнучкі, зазнають впливу ринку;	високі, постійні
Формування базового фонду оплати праці:	використання базових кваліфікаційних тарифів, розрядів;	Залежить від стажу, ієрархії посад, статусів.
Сприйнятливість до технологій:	- спрямована на машину; - конфлікт між робітниками і технологіями;	- на можливості людини; - преміювання за впровадження нових технологій.
Соціальне партнерство і його суб'єкти:	принципи протиріччя; держава, робітники, роботодавці:	обмеженість конфліктів між керівництвом і робітниками; громадськість, робітники, роботодавці.
Соціальні наслідки:	- висока плинність робочої сили; - слабка задоволеність працею; - низька схильність до технологічних змін; - слабка винагорода за оволодіння новими навичками; - висока вартість інновацій;	- низька плинність робочої сили; - висока відданість робітника фірмі; - зацікавленість, оскільки видно шляхи до росту зайнятості; - кадрова ротація, репутація, внутрішньо фірмове навчання; - низька вартість інновацій.

Вивчення і використання позитивного досвіду з урахуванням національних особливостей має величезне значення для країн, які знаходяться в умовах трансформації господарської системи.

Механізм стимулювання праці в Україні тільки формується і знаходиться у динамічному еволюційному розвитку. Еволюція стимулювання праці відбувається у тісному діалектичному взаємозв'язку з розвитком суспільного виробництва, зміною його структури. На характер формування механізму стимулювання праці впливають:

- низький рівень виробничих сил;
- наявність безробіття;
- зростаюча нерівномірність регіонального соціально-економічного розвитку країни, протиріччя, які виникають між окремими регіонами;
- низький рівень життя більшості населення;
- процес глобалізації і інтенсифікації мікро господарських зв'язків.

Трудова діяльність в Україні перш за все жорстко матеріально мотивовано. Праця все ще є засобом виживання, засобом задоволення найперших матеріальних потреб багатьох в'єтнамців. Разом з економічними все ще мають місце адміністративні і політико-адміністративні методи спонукання до праці. Діюча модель стимулювання, в основі якої лежить заробітна плата, потребує доповнення як іншими матеріальними, так і моральними, соціальними стимулами. Основний напрямок формування стимулювання праці в Україні – стимулювання, властиве ринковій, пост ринковій економічній системі з урахуванням національних особливостей з метою досягнення певної економічної ефективності. З метою підвищення ефективності витрат на виробництво на сучасних українських підприємствах бажано використовувати "гнучку" систему в області оплати праці, при якій працівник "набирає" пільги на суму, визначену адміністрацією підприємства. Вибір "пакету" пільг повинен здійснюватись працівником раз на рік і не повинен переглядатись до закінчення цього строку, за винятком спеціально передбачених випадків. Крім того, в умовах нестабільної економічної ситуації для кожного підприємця важливо оцінювати ефективність тої, чи іншої системи преміювання, яку він запроваджує з метою підвищення трудової активності персоналу. На жаль, більша частина роботодавців не приділяє великої уваги цьому питанню, хоча бажано, при розробці преміальних положень, такі розрахунки проводити. Економічна доцільність системи преміювання, у загальному вигляді, являє собою співвідношення реально отриманого ефекту в результаті дії цієї системи преміювання та витрат, які несе роботодавець пов'язані з виплатою премії. Економічно ефективною слід вважати систему преміювання, запровадження якої повністю відповідає меті преміювання, забезпечує виконання показників діяльності окремих підрозділів та підприємства в цілому і сприяє підвищенню трудової активності персоналу.

Для впровадження ефективної системи преміювання як додаткової оплати праці необхідно провести аналіз діючої системи стимулювання і, паралельно, проаналізувати структуру заробітної плати різних категорій працюючих, та, на основі цього, розрахувати слідуючи показники: питому вагу премії в заробітній платі, відсоток премії до основної заробітної плати, співвідношення (у відсотках) досягнутого рівня продуктивності праці до рівня заробітної плати, а також оцінити ефективність впливу преміювання на основні показники діяльності фірм (підприємств). Особливо слід звернути увагу на співвідношення темпів зростання заробітної праці та темпів продуктивності праці. Бажано відслідковувати коефіцієнт випередження – відсоток приросту продуктивності праці на кожний відсоток приросту заробітної плати, оскільки від нього в значній мірі залежить економічна доцільність преміювання і дозволяє встановити чітку залежність зростання фонду оплати праці від досягнутих результатів господарської діяльності. На думку автора, відслідковування такої залежності дасть змогу навести порядок у використанні коштів, що направляються на оплату праці і це, в свою чергу, посприятиме по перше, наведенню ладу в питанні диференціації заробітної плати, а, по друге – виведенню з тіні реальної заробітної плати.

Економічний ефект від зміни рівня продуктивності праці немає безпосереднього грошового виміру і може проявлятися у таких вимірах як:

- умовно-постійні витрати на одиницю продукції;
- маса прибутку, яка пов'язана зі зміною обсягу виробництва;
- фонд заробітної плати.

Головним критерієм оптимальності та ефективності – є перевищення отриманої економії витрат над сумою фактично виплаченої премії. Це можна досягти в тому випадку, коли розмір премії економічно обґрунтований. Важливою умовою при цьому є правильність розподілу преміального фонду по окремим групам працівників та співвідношення розмірів їх премії.

Важливим моментом в підвищенні трудової активності персоналу є система підвищення окладів інженерно-технічним працівникам по мірі зростання їх професійної майстерності. Такий підхід застосовується промисловими корпораціями відносно співробітників проектно-конструкторських і дослідницьких відділів, академічного персоналу, від ступеня кваліфікації яких залежать рівень науково-технічних розробок і, отже, конкурентоспроможність підприємств. При використанні такої системи персонал інженерних спеціальностей розбивається на ряд категорій відповідно до встановленої кваліфікаційної шкали [2].

Таким чином, вдосконалення методів стимулювання може йти у двох напрямках: створення преміальних систем, що забезпечують певний рівень продуктивності праці, високу якість продукції і надання різноманітних пільг, відповідних потребам працівників і стилю їх життя. Подібні пільги не стимулюють зростання продуктивності праці, але сприяють залученню в компанію більш кваліфікованих кадрів і їх закріпленню, що опосередковано впливає на результативність праці, забезпечує конкурентоздатність підприємства в ринкових умовах.

Для підприємств, фірм і компаній, які впевнено почувають себе в сучасних економічних умовах доцільно використовувати систему соціальних пільг працівникам, яка містить у собі: оплату проїзду до місця роботи, оплату харчування, надання путівок на відпочинок і лікування зі знижкою, надання безкоштовних путівок як премії, оплату лікування в стаціонарах для працівників і членів їхніх родин, виділення засобів на ліки, оплату витрат на утримання дітей у дитячих установах, виділення матеріальної допомоги безоплатно, організацію дитячих свят з подарунками. У додатковий перелік можуть входити: оплата комунальних витрат, надання тимчасового житла, оплата авіаквитків у туристичних поїздках, оплата витрат по підписці на періодичні видання. Інші соціальні пільги фірми визначають виходячи з наявних матеріальних ресурсів.

Розвиток і формування ринкових відносин свідчать про те, що мотивацію треба сприймати як імовірнісний процес. Те, що мотивує людину в конкретній ситуації, може серйозно впливати на результативність виробництва, забезпечувати певний рівень ефективності, впливати на конкурентоздатність підприємства (фірм і компаній) в умовах ринкових відносин. Важливу роль у формуванні трудової активності відіграють соціальні пільги, пакет яких містить різноманітні пропозиції для різних категорій працівників. Для того щоб пояснити механізм мотивації, необхідно розглянути численні аспекти поведінки і параметри навколишнього середовища, що дозволить створити дійову, ефективну систему стимулювання працівників.

Список літератури

1. Афонин А.С. Основы мотивации персонала – К., МАУП, 1998.
2. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда; Японский опыт и российская практика. – М., 2005.
3. Дмитренко Г.А., Колпакрв В.М. Стратегический кадровый менеджмент. – К., МАУП, 1998.
4. Колот А.М. Мотивация персонала, - К., КНЕУ, 2005.
5. Никифорова А.А. Оплата за производительность труда, - М., ж. Труд за рубежом, №3, 1996.– С.51-65.
6. Проскуряков В.М., Луганов К.Ю. Производительность и оплата труда: факторы роста и мера соотношения, - М., 1986.
7. Чингос Питер. Оплата по результату (из опыта оплаты труда персонала в США), - М., „Диалектика”, 2004.

Важную роль в формировании трудовой активности играют социальные льготы, пакет которых содержит многообразные предложения для разных категорий работников. Для того чтобы объяснить механизм мотивации, необходимо рассмотреть многочисленные аспекты поведения и параметры окружающей среды, что позволит создать действенную, эффективную систему стимулирования работников.

Social privileges the package of which contains the varied suggestions for the different categories of workers act important part in forming of labour activity. In order to account for the mechanism of motivation, it is necessary to consider numerous aspects conducts and parameters of environment, that will allow to create the effective, effective system of stimulation of workers.

Напрямки використання облікової інформації про житловий фонд

В статті розглянуто структуру управління житловим фондом, суб'єкти та об'єкти управління, визначено інформаційні потреби різних рівнів управління житлом та їх повноваження щодо користування обліковими даними.

житловий фонд, облікова інформація, користувачі інформації, об'єкти та суб'єкти управління

Удосконалення методики обліку житлового фонду у балансоутримувачів вимагає уточнення структури користувачів облікових даних. Облікова інформація різного спрямування потребує чіткого адміністрування відносно до конкретних користувачів. Адже, забезпечуючи різні інформаційні потреби, блоки управлінського та фінансового обліку повинні генерувати дані з повнотою та оперативністю, яка вимагається конкретним користувачем інформації. Наявність надлишкової інформації або її нестача, низька оперативність облікової інформації мають, як результат, зниження ефективності прийняття рішень щодо управління житловим фондом.

В сучасній спеціалізованій економічній літературі широко розглядаються питання інформаційних потреб різних рівнів управління – зовнішнього та внутрішньогосподарського. Розробці зазначених питань присвячено ряд наукових праць таких вчених, як С.В. Івахненко, В.В. Сопко, В.Д. Шквір, М.В. Кужельний та ін. [2, 3, 5, 6].

Для визначення напрямків ефективного використання реформованої облікової інформації про житловий фонд необхідно визначитись з декількома питаннями:

- структурно відокремити рівні внутрішнього та зовнішнього управління житловим фондом;
- прив'язати об'єкти управління житловим фондом відповідно до структурного розподілу рівнів управління (суб'єктів управління);
- визначити інформаційні потреби конкретного рівня управління житловим фондом та встановити відповідні блоки облікових даних, що ці рівні управління забезпечують;
- конкретизувати повноваження окремих суб'єктів управління житловим фондом щодо порядку користування обліковими даними (користування, адміністрування тощо).

Схематично структура управління житловим фондом наведена нами на рис. 1. Як видно з наведеної схеми, для кожного рівня управління нами визначено суб'єкти управління, які, у свою чергу, є користувачами облікової інформації. Кожному із суб'єктів управління системно визначені відповідні об'єкти управління – характеристики житлового фонду щодо яких здійснюються управлінські дії.

Внутрішньогосподарське управління житловим фондом здійснюється або балансоутримувачами у межах наданих їм повноважень, або безпосередньо власниками майна. При цьому управлінські дії направлені, як правило, на окремі характеристики житлового фонду (правові, якісні). Наприклад, будь-яке рішення власників про зміну форми власності впливає на правові ознаки житлового фонду, і як наслідок на комплексну характеристику наявного житла.

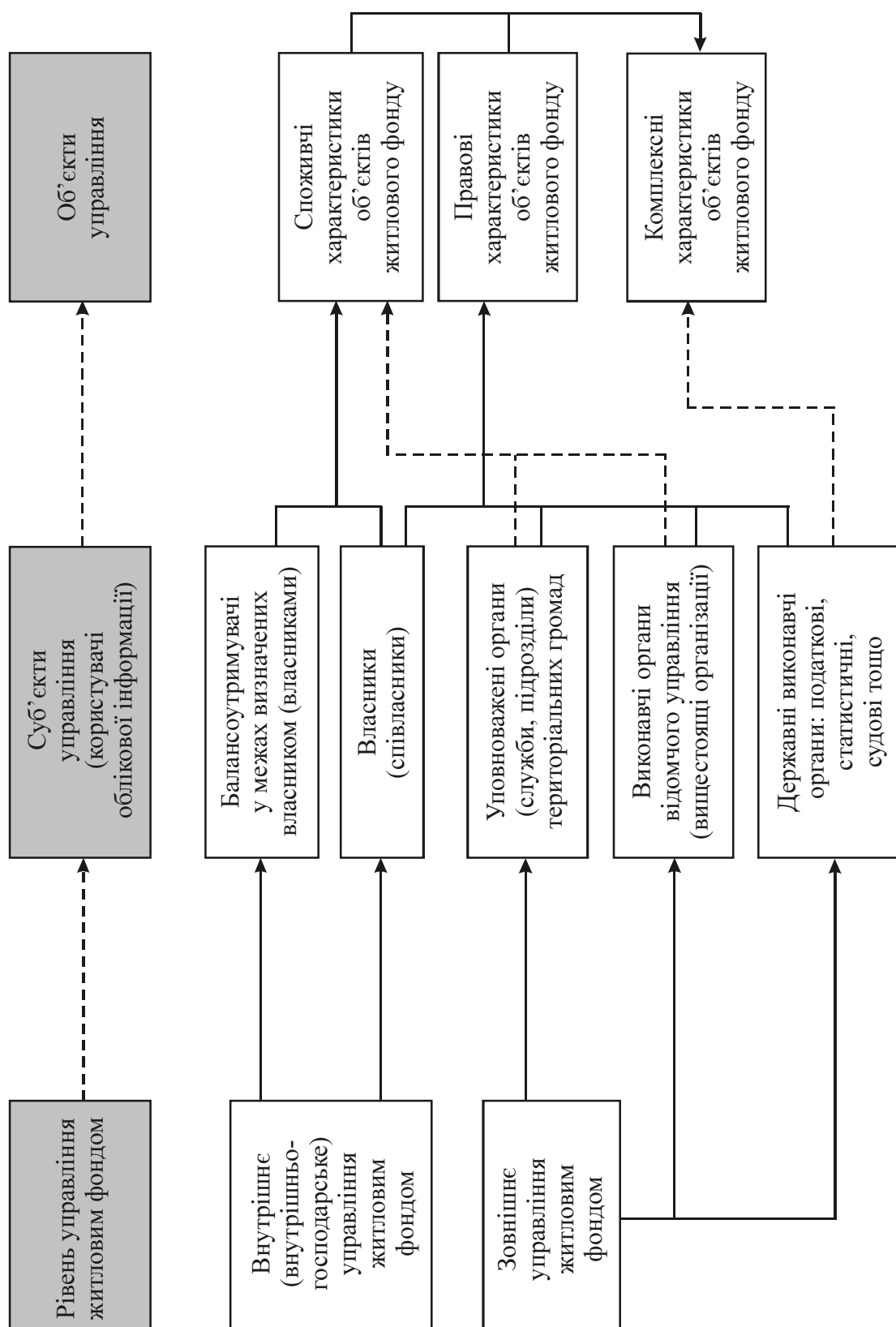


Рисунок 1 - Структура управління житловим фондом

У цьому контексті необхідно відзначити, що з посиленням інституту власності роль власників (співвласників) у внутрішньогосподарському управлінні житловим фондом значно зросла, про що свідчить відображена на схемі можливість управлінського впливу власників і на правові, і на споживчі характеристики житлового фонду.

Зовнішнє управління житловим фондом здійснюється:

- уповноваженими органами (службами, підрозділами) територіальних громад
- підрозділами житлово-комунального господарства, капітального будівництва, благоустрою, приватизації тощо;
- виконавчими органами відомчого управління (вищестоящими організаціями)
- міністерствами, відомствами, головними підприємствами і т.д.;
- державними виконавчими органами – податковими і статистичними органами, судовими інстанціями тощо.

Чинна структура зовнішнього управління житлом передбачає можливість прямого або опосередкованого впливу на об'єкти житлового фонду (на схемі позначено пунктиром). Що стосується правових ознак житлового фонду, то до них можуть бути здійснені безпосередні управлінські дії з боку зовнішніх суб'єктів – вищестоящих організацій, органів місцевого самоврядування, державних виконавчих органів.

Наприклад, зазначеними суб'єктами можуть прийматись управлінські рішення щодо зміни прав власності на об'єкти житлового фонду, їх приватизацію, відчуження тощо. Стосовно зовнішніх управлінських рішень, що впливають на споживчу якість житлового фонду, то вони мають опосередкований вплив на об'єкти житлового фонду, адже безпосередньо до об'єктів житла не відносяться.

Таким чином, нами з'ясовано чинну структуру управління житловим фондом, яка умовно розділена на два рівні – внутрішньогосподарський та зовнішній. Кожен з рівнів управління житлом має відповідні об'єкти щодо яких приймаються управлінські рішення. Останнє вимагає адекватного для кожного з рівнів управління інформаційного забезпечення ефективних рішень. Отже, ми підійшли до проблеми встановлення інформаційних потреб конкретних рівнів (суб'єктів) управління житловим фондом та прив'язки до цих потреб відповідних блоків реформованих облікових даних. Визначення взаємозв'язку суб'єктів управління житловим фондом з їх інформаційними потребами наведено нами на рис. 2.

Наведена схема диференціює інформаційні потреби окремих рівнів (суб'єктів) управління за ступінчастим принципом. Отже для рівня внутрішнього управління необхідними є аналітичні дані управлінського обліку, а відповідно і аналітичні та синтетичні дані фінансового обліку житла. Для забезпечення зовнішнього управління житлом використовуються лише аналітичні дані у розрізі укрупнених об'єктів та дані синтетичного обліку житла.

Суб'єктам зовнішнього управління житлом для здійснення відповідних функцій володіти деталізованою інформацією немає необхідності. Їх інформаційні потреби стосуються зведених облікових даних у розрізі: комплексних деталізованих об'єктів, укрупнених об'єктів житлового фонду та синтетичних даних про житло. Відповідно і рішення, що приймаються на рівні зовнішнього управління житловим фондом носять, здебільшого, комплексний характер.

Таким чином, ми вважаємо, що запропонована нами на рис. 2 схема інформаційних потреб різних користувачів облікових даних досить повно конкретизує і повноваження окремих суб'єктів управління житловим фондом щодо порядку користування обліковими даними та базується на наступних основних моментах:

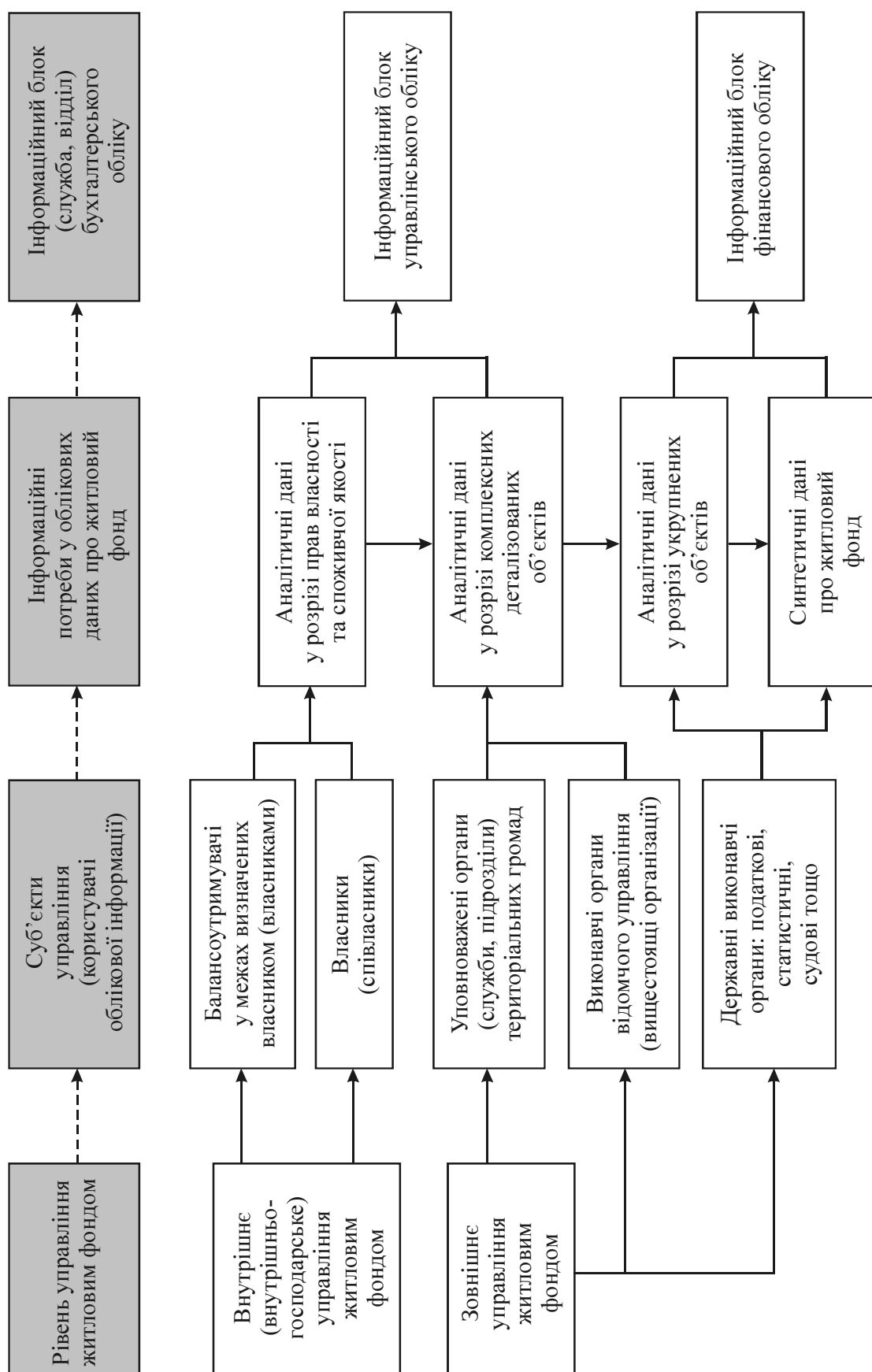


Рисунок 2 - Інформаційні потреби користувачів облікових даних про житловий фонд

1. Деталізовані аналітичні дані є доступними лише для власників (співвласників) житлового фонду та балансоутримувачів житла – суб'єктів внутрішньогосподарського управління.

2. Суб'єкти зовнішнього управління можуть користуватись лише зведеними обліковими даними про житловий фонд: в залежності від компетенції – у розрізі комплексних деталізованих об'єктів; укрупнених об'єктів; синтетичних даних тощо.

3. Якщо у суб'єктів зовнішнього управління існує необхідність у отриманні певних деталізованих даних, така інформаційна можливість повинна обов'язково узгоджуватись з власником (власниками) житлового фонду.

Ще одним важливим моментом щодо удосконалення інформаційного забезпечення процесу управління житловим фондом є розробка ідеології бухгалтерської звітності про житловий фонд. У цьому контексті основна наша увага буде присвячена, звичайно, внутрішньогосподарській (управлінській) звітності про житловий фонд. Адже форми зовнішньої звітності про житловий фонд є досить чітко законодавчо регламентованими, хоча і мають, на нашу думку, ряд суттєвих недоліків.

Управлінська звітність (як і управлінська облікова інформація) не є публічною та складається таким чином, аби найбільш ефективно задовольняти інформаційні потреби системи внутрішньогосподарського управління житловим фондом. При цьому, аби зробити управлінську звітність максимально адекватною до потреб внутрішньогосподарського управління житловим фондом у її ідеологію необхідно закласти ряд важливих, на наш погляд, моментів:

1. Динамічність складання.

Враховуючи більш динамічні інформаційні потреби системи внутрішньогосподарського управління житловим фондом, управлінська звітність за терміновістю та періодичністю складання повинна бути більш оперативною та охоплювати більш короткі звітні періоди порівняно з фінансовою звітністю про житловий фонд балансоутримувачів. На практиці зміна правових та споживчих ознак житлового фонду відбувається значно швидше за терміни складання регламентованої фінансової звітності.

2. Ступеневість деталізації для різних користувачів облікових даних.

Ступінь деталізації управлінських даних, які наводяться у внутрішньогосподарській звітності відрізняється залежно від того яким внутрішнім користувачем (службою, підрозділом, відділом, посадовою особою тощо) вона використовується.

3. Компактність приведення облікових даних.

Одним з суттєвих недоліків чинної фінансової звітності з точки зору внутрішньогосподарського її використання, на нашу думку, є громіздкість та завантаженість надмірними реквізитами. Таким чином, адаптуючи чинну фінансову звітність для потреб внутрішньогосподарського використання важко досягти завдання максимального наближення до потреб оперативного управління. Для ефективного внутрішньогосподарського управління необхідно мати таку систему управлінської звітності, яка б містила лише необхідний мінімум додаткових реквізитів (відповідальні виконавці, дата складання і т.п.).

Отже, наше дослідження напрямків використання реформованої облікової інформації про житловий фонд балансоутримувачів проведене у чіткій науково-обґрунтованій послідовності: структурно відокремлені рівні внутрішнього та зовнішнього управління житлом; системно прив'язані об'єкти управління; визначені інформаційні потреби конкретних рівнів управління житлом та встановлені відповідні блоки реформованих облікових даних, що ці рівні управління забезпечують; конкретизовані повноваження окремих суб'єктів управління житловим фондом щодо

порядку використання облікових даних. У результаті наведена система інформаційних потреб та повноважень внутрішніх і зовнішніх користувачів облікових даних про житловий фонд, яка є важливим елементом у реформуванні інформаційних систем обліку житла у балансоутримувачів.

Список літератури

1. Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999р. № 996-XIV.
2. Івахненко С.В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: Навч. посіб. – 2-ге вид., випр. – К.: Знання, 2004. – 348 с.
3. Сопко В.В. Система бухгалтерського обліку та управління ринковою економікою // Урядовий кур’єр. – 1993. – №152. – С.3
4. Бухгалтерский учет в жилищно-коммунальном хозяйстве: Учебник. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Стойиздат, 1989. – 495 с.
5. Шквір В.Д. та ін. Інформаційні системи і технології в обліку: Навчальний посібник / Шквір В.Д., Загородній А.Г., Височан О.С. – Львів: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2003. – 268 с.
6. Кужельний М.В., Лінник В.Г. Теорія бухгалтерського обліку: Підручник. – К.: КНЕУ, 2000. – 334 с.

В статье рассмотрена структура управления жилищным фондом, субъекты и объекты управления, определены информационные потребности уровней управления жилищным фондом и их полномочия относительно использования учетных данных.

In the article the structure of housings management is considered, subjects and objects of management are determined, information requirements of different levels of housings management are detected.

Вплив приватизації на національну економіку

Одним з головних завдань приватизації є створення конкурентного ринкового господарства. Через відсутність чого, Україна втрачає конкурентні позиції на світових ринках через сировинну і напівсировинну структуру експорту, високу енергоємність виробництва, відсутність інноваційного поступу і надійного захисту інтелектуальної власності, недостатнє відтворення виробничих фондів, невисоку якість продукції.

приватизація, реприватизація, конкуренція

Приватизація, трансформація відносин власності в сфері матеріального виробництва призводить до якісних змін в широкому спектрі показників, які характеризують економіку, її стан та динаміку. Необхідно зразу відмітити, що сам по собі формально-правовий акт зміни власника – держави на приватну особу (фізичну або юридичну) – зовсім не означає завершення приватизації. Навпаки, він означає початок побудови цілої системи економічних, юридичних, соціальних і т.п. відносин від досконалості якої залежить досягнення мети приватизації – формування ефективного власника.

Значний вклад в вирішення визначених проблем внесли: Богачов С. Д.Гелбрейт, Семенюк В., Доценко Н., Гаврилишин Б.Д., Гальчинський А.С., Геєць В.М., Мочерний С.В., Пасхавер О.Й., Черняк В.К., Чухно А.А. Разом з цим невирішеними є питання: відкритості та прозорості приватизаційних процесів. Вона залишається больовою точкою всієї системи соціально-економічних процесів. В останній період великого значення набула так звана проблема реприватизації – проблема повернення у державну власність і повторного продажу підприємств, які приватизувались з порушенням чинного законодавства. Тому приватизація, як і будь-який соціальний процес вимагає подальших досліджень і удосконалень.

У результаті приватизації, з 1992 року по перше півріччя 2005 р. включно в Україні змінили форму власності 100077 об'єктів господарської діяльності (в тому числі - 26405 об'єктів державної та 73672 об'єкти комунальної власності) [2, с.59]. Це вимагає побудови цілої системи економічних, юридичних, соціальних відносин від досконалості якої залежить досягнення мети приватизації – формування ефективного власника.

Враховуючи світовий досвід розвитку економічних систем перше на що розраховують в проведенні приватизації – це розгортання конкуренції, виникнення змагання виробників за споживача з метою отримання доходу і, як наслідок, зростання ефективності. Визначався вплив конкуренції, форм власності та деяких інших чинників на реструктуризацію підприємств та ефективність їх діяльності. Один з основних висновків полягає в тому, що наявність конкуренції, особливо зовнішньої, сприяє значному зростанню обсягів продажу, продуктивності праці, прискоренню реструктуризації виробництва. Результати ряду досліджень, проведених в Україні, також показали, що приватизовані підприємства в цілому працюють краще, ніж державні. Статистичні дані щодо розвитку економіки України за останні роки також показують, що найбільш успішно розвиваються галузі, де приватизовано більшість підприємств і в яких заходи з демонополізації проводилися найбільш послідовно, - харчова, деревообробна промисловість, роздрібна торгівля. Відомо, що одним з

головних завдань приватизації є створення конкурентного ринкового господарства. В Україні при вирішенні цієї проблеми поставала проблема дворівневого масштабу: по-перше, необхідно було ліквідувати монополізм державної власності; по-друге, не допустити утворення приватних монополій в тих сферах, де практично не існувало конкуренції. Це двоєдине завдання ускладнювалось тим, що рівень монополізації в окремих галузях доходив до 100%. Поряд з природними монополіями, реструктуризація яких часто практично неможлива існували і монополії обумовлені практикою планового управління. Наприклад, до корпорації „Укрбуд” входила майже половина всіх будівельних підприємств України, хоча технологічної потреби в цьому не було. Практично всю промислову переробку сільськогосподарської продукції здійснювали 15 об'єднань. Для створення ефективної конкурентної економіки формування відносин конкурентного змагання слід було вирішувати в двох площинах. По-перше, процес приватизації повинен був проходити з самого початку на конкурентних засадах бо тільки змагання в ході отримання бажаного майна могло закласти базу для здорових ринкових відносин. Проте самими законодавчими актами першого періоду приватизації були закладені можливості приховування інформації про об'єкти приватизації, надання пільг окремим колективам, окремим категоріям осіб і т.п. Це часто виливалося в формування ситуацій, які ставали об'єктами парламентських, урядових та судових розслідувань.

По-друге, з огляду на відсутність досвіду здійснення конкурентних відносин між суб'єктами господарської діяльності необхідно було ввести нормативні акти які б регулювали ці відносини і вводили їх в русло здатне привести до суспільно корисного результату.

Саме для цього Верховною Радою України 18 лютого 1992 року був прийнятий Закон України „Про обмеження монополізму та недопущення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності”. З урахуванням цього закону в першій Державній програмі приватизації, затвердженій 7 липня 1992 року ставилося завдання обмеження монополізму та розвитку конкуренції. Значний внесок у правовий фундамент державної політики обмеження монополізму внесла Державна програма демонополізації економіки і розвитку конкуренції, схвалена Верховною Радою України 21 грудня 1993 року. Програмою передбачалось, що для запобігання монопольних утворень у приватному секторі приватизація державних підприємств-монополістів при наявності відповідних технічних, організаційних та економічних умов повинна проводитись одночасно з їх демонополізацією. В тому разі, коли формувались умови, при яких проявлялись негативні сторони монополізації – маніпулювання цінами на ринку відповідного товару, створювались перепони на шляху вступу на ринок внаслідок монопольного положення певного суб'єкта господарювання тощо, відповідні державні органи могли здійснити поділ монопольного утворення.

В управлінні сучасним світовим господарством надзвичайно важливу роль відіграє управління інвестиційними потоками. Для України ця проблема набуває особливого значення у зв'язку з тим, що перехід до ринкової економіки призвів до негативних структурних зрушень в економіці, значного і тривалого спаду обсягів виробництва, падіння технічного і технологічного рівня, деіндустріалізації та руйнування науково-технічного та інтелектуального потенціалу.

Як приклад, можна навести різке падіння одного з найважливіших показників пристосування підприємств до вимог ринку - інноваційної діяльності промислових підприємств. Так, з 1991 по 2000 рік кількість металорізальних верстатів з числовим програмним управлінням впроваджених у дію знизилась у 27 разів, механізованих поточкових і автоматичних ліній – у 4,5 рази, комплексно механізованих та автоматизованих цехів, дільниць, виробництв – у 4,7 рази, промислових роботів – у

37,2 рази, роботизованих технологічних комплексів, яких на початок вказаного періоду було освоєно 35 одиниць, у 2000 році не введено жодного. Наукомісткість продукції промислового виробництва України не перевищує 0,3 %, що в 10-20 разів менше загальноприйнятого світового рівня. Понад 90% продукції, що виробляється в Україні не має відповідного науково-технічного забезпечення [5,с.17].

Хоча певні позитивні зрушення (кількість освоєних видів продукції порівняно з 1991 роком зросла у 2002 році в 1,7 рази) і мають місце, використання інших інноваційних проектів здійснюється в мізерних обсягах. Так, кількість впроваджених технологічних процесів у 2002 році дорівнювала всього 15,6% від рівня 1991 року, а засобів комплексної механізації та автоматизації - 10,2%.” [4, с. 9]

В наслідок цього в Україні на групу високотехнологічних галузей припадає лише близько 5% випуску продукції, 6% зайнятих та 4% інвестицій, тоді як на низько технологічні - 75% продукції, 63% зайнятих та 78% інвестицій. Як результат – в обсязі українського експорт до країн ЄС, понад 70% становить продукція з невисоким рівнем доданої вартості та незначним рівнем технологічності. Це одна з причин того, що за індексом конкурентоспроможності зростання Україна в 2003 році займала 84 місце, а за індексом конкурентоспроможності бізнесу – 71 місце у світі.[3, с.70]

В результаті Україна, - як відмічають дослідники, - втрачає конкурентні позиції на світових ринках через сировинну і напівсировинну структуру експорту, високу енергоємність виробництва, відсутність інноваційного поступу і надійного захисту інтелектуальної власності, недостатнє відтворення виробничих фондів, невисоку якість продукції. В той же час, в найрозвинутіших країнах світу інноваційна діяльність в народному господарстві оголошена однією з основних сфер роботи держави по забезпеченню економічної безпеки нації. В 2000-2003 роках впровадження інновацій здійснювали 60-70% промислових підприємств провідних країн ЄС (в Україні – 14-18% загальної кількості промислових підприємств). В структурі інновацій розвинутих країн світу майже 60% становлять інновації, які мають проривне значення або належать до крупних технологічних досягнень. [1, с.4]

З цих даних видно, що приватизація в Україні не супроводжувалась пропорційним притоком інвестицій (на що сподівались багато ідеологів приватизації). Але це вина не самої по собі приватизації. Головне – нормативно-правове середовище, в якому вона проходить.

Приватизація, яка проводилася в сфері матеріального виробництва не могла не зачепити інші сфери суспільної діяльності і не внести глибокі зміни в їх функціонування. Відомо, що в попередній системі сфера виробництва, науки і освіти були пов'язані не тільки відносинами суто організаційно-економічного характеру. На багатьох підприємствах існували дослідницькі, конструкторські та навчальні заклади. Аналізуючи виконання законодавства України з питань приватизації у сферах науки і освіти, Голова Спеціальної комісії Верховної Ради України з приватизації Семенюк В. відмічала, що проведена приватизація не сприяла їх позитивному розвитку. Науково-дослідні та проектно-конструкторські установи, які в недалекому минулому успішно працювали, сьогодні внаслідок приватизації ліквідовані, чи перетворені на установи з катастрофічно скороченою кількістю працівників вищої кваліфікації, або перепрофільовані, або цілеспрямовано економічно розорені.

Існуюча практика приватизації провідних наукових установ оцінюється фахівцями як збиткова для економіки України. Досвід роздержавлення наукових установ свідчить про непоодинокі випадки негативної для інтересів держави діяльності нових власників, яка суперечить головній меті діяльності цих установ і спрямовується на задоволення лише інтересів власників. Найчастіше під час приватизації таких об'єктів усе зводиться до захоплення будівель та передачі їх приміщень у оренду. При

цьому вартість наукового продукту, його спрямованість та важливість практично не беруться до уваги ні під час оцінки об'єкта приватизації, ні при визначенні договірних зобов'язань так званих „інвесторів”.

Проведення приватизації суттєвим способом вплинуло на рівень та характер зайнятості в Україні. Відомо, що при всі критиці соціалістичної системи були змушені визнавати стабільність зайнятості в СРСР як чинника привабливості всієї системи соціалізму. Гарантії зайнятості примушували громадян сприймати низьку зарплату, незадовільну якість товарів та інші негаразди, властиві соціалістичному суспільству. Як видно з таблиці 1 приватизація внесла корінні зміни в цій сфері.

Стрімке зростання безробіття в Україні, яке почалося з 1996 року було обумовлене двома основними причинами: спадом обсягів виробництва, пов'язаного з розривом традиційних господарських зв'язків в межах СРСР та труднощами структурної перебудови економіки України внаслідок переходу до ринкової економіки. Внаслідок цього питання зайнятості стало однією з найбільш гострих проблем процесу приватизації. Як зазначалося на парламентських слуханнях „Наслідки та перспективи приватизації в Україні”, що відбулися 26 лютого 2003 р., після приватизації підприємства масово звільняють працівників, зменшують обсяг оборотних активів, а також інвестицій у модернізацію виробництва на базі інновацій. Іноземні інвестиції в основному спрямовані на створення інфраструктури для збуту продукції іноземних інвесторів в Україні і майже не використовуються для розвитку наукового потенціалу та перспективних високотехнологічних виробництв.

Таблиця 1 – Кількість зареєстрованих безробітних в Україні (на 1 січня; тис.)*

	1996	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Кількість зареєстрованих безробітних	126,9	1174,5	1155,2	1008,1	1034,2	988,9	981,1

* Україна в цифрах у 2005 році.- Київ, 2006.- С.203

Здійснення структурної перебудови економіки, в тому числі зміни структури зайнятості, допустимі лише за умови обов'язкового додержання прав людини, закріплених Конституцією України. В цьому плані основними орієнтирами політики приватизації є створення умов діяльності і життя, гідних цивілізованого суспільства. Це вимагає відпрацювання конкретних заходів, спрямованих на протидію безробіття, активізацію зайнятості, погашення заборгованості по заробітній платі та виплаті платежів у страхові фонди.

Висновки:

1. Проведення приватизації сприяло розвитку конкуренції. Визначався вплив конкуренції, на ефективність діяльності підприємств. Конкуренція, особливо зовнішня, сприяє значному зростанню обсягів продажу, продуктивності праці, прискоренню реструктуризації виробництва.

2. В Україні при проведенні приватизації постала проблема дворівневого масштабу: по-перше, необхідно було ліквідувати монополізм державної власності; по-друге, не допустити утворення приватних монополій в тих сферах, де практично не існувало конкуренції.

3. Перехід до ринкової економіки в Україні призвів до негативних структурних зрушень в економіці, значного і тривалого спаду обсягів виробництва, падіння технічного і технологічного рівня, деіндустріалізації та руйнування науково-технічного та інтелектуального потенціалу. Приватизація в Україні не супроводжувалась пропорційним притоком інвестицій (на що сподівались багато ідеологів приватизації).

Але це вина не самої по собі приватизації. Головне – нормативно-правове середовище, в якому вона проходить. І це надзвичайно важливу роль набуває в управлінні інвестиційними потоками.

4. Приватизація, яка проводилася в сфері матеріального виробництва суттєва зачепила інші сфери суспільної діяльності і внесла глибокі зміни в їх функціонування. Науково-дослідні та проектно-конструкторські установи, які в недалекому минулому успішно працювали, сьогодні внаслідок приватизації ліквідовані, перетворені на установи з катастрофічно скороченою кількістю працівників вищої кваліфікації, перепрофільовані, цілеспрямовано економічно розорені.

5. Проведення приватизації суттєвим способом вплинуло на рівень та характер зайнятості в Україні. Питання зайнятості стало однією з найбільш гострих проблем процесу приватизації.

Список літератури

1. Долженко Г. У замкнутому колі.// Урядовий кур'єр. – 2000. – 12 вересня. – Сс.4.
2. Кальніченко Л., Зеленський С. Післяприватизаційна реструктуризація підприємств – чинник їх фінансового оздоровлення.// Державний інформаційний бюлетень про приватизацію. – 2000. - № 4. – С. 58-59.
3. Кибовская А. В меню – только острое.//Бизнес. –2004. - №5. – С.70
4. Костусев О. приватизація та формування конкурентного середовища.// Державний інформаційний бюлетень про приватизацію. – 2003. - № 9 – С. 7- 9.
5. Тараторін Ю. Вісім років праці // Державний інформаційний бюлетень про приватизацію. – 2003. - № 5. – С. 17-19.

В статті розглянуті питання впливу приватизації на економіку України. Безпосередньо на формування конкурентного середовища, управління інвестиційними потоками, соціальну сферу, зайнятість населення.

В статье рассмотрены вопросы влияния приватизации на экономику Украины. Непосредственно на формирование конкурентной среды, управления инвестиционными потоками, социальную сферу, занятость населения.

In the article there are the considered questions influencing of privatization on the economy of Ukraine. Directly on forming competition environment, management by investment streams, social sphere, employment of population.

Організаційно-методичні питання обліку тарифних виробничих витрат житлово-комунальних підприємств

Стаття присвячена ряду актуальних організаційно-методичних питань обліку витрат, які формують тарифи на житлово-комунальні послуги (тарифних витрат). Визначені основні напрямки реформування інформаційної системи обліку виробничих витрат з урахуванням системного обчислення тарифних витрат та калькулювання тарифної собівартості житлово-комунальних послуг.

тарифні витрати, тарифна собівартість, виробничі витрати, житлово-комунальне господарство

Одним з головних питань інформаційного забезпечення управління виробничими витратами в житлово-комунальному господарстві (ЖКГ) є адекватне відображення у системі бухгалтерського обліку даних про розмір тарифних витрат (витрат, які формують тарифи на житлово-комунальні послуги). Дане твердження базується на галузевих особливостях підприємств ЖКГ, які традиційно відносяться до складу природних монополій. Витрати та тарифи природних монополій жорстко регулюються державною через відповідне законодавство [1, 2, 3, 4].

Дослідження механізму державного регулювання діяльності підприємств ЖКГ у частині регулювання цін і тарифів підтвердило пряму залежність розміру виробничих витрат від регуляторної політики держави. Згідно з Законом України “Про природні монополії” [3] при формуванні цін на товари суб’єктів природних монополій враховуються витрати, які згідно з законами про оподаткування відносяться до складу валових витрат виробництва та обігу.

Проведені нами дослідження та їх результати [9, 10] довели невідповідність даних як податкового, так і фінансового обліку потребам ціноутворення в ЖКГ з наступною аргументацією:

- інформаційна система податкового обліку направлена не на забезпечення процесу управління витратами, а на здійснення фіскальної політики держави;
- дані податкового обліку зазнають значних трансформацій, перш ніж утворюють відповідну інформаційну базу для розрахунку цін та тарифів;
- розмір витрат на виробництво, що обчислені відповідно до національних стандартів, також повинен бути адаптований для потреб ціноутворення. При цьому повна собівартість коригується на суму витрат невиробничого характеру (визначається згідно положень податкового законодавства), що являє собою дуже складний та незручний механізм.

Таким чином, наукового обґрунтування та уточнення потребує ряд організаційно-методичних питань обліку виробничих витрат підприємств ЖКГ з урахуванням системного обчислення тарифних витрат та калькулювання тарифної собівартості. До таких питань нами віднесені:

I. Відокремлений облік витрат на виробництво, що формують тариф на житлово-комунальну послугу.

Даний підхід є одним із основних у концепції реформованого обліку витрат на виробництво на підприємствах ЖКГ, його управлінського спрямування. У цьому контексті мова йде про побудову багаторівневої бухгалтерії, яка користуючись

єдиними масивами облікових даних, дасть на виході різнопланову інформацію – фінансову та внутрішньогосподарську, що може бути використана як внутрішніми, так і зовнішніми користувачами.

Не відходячи від традиційної для вітчизняної економічної практики системи організації бухгалтерських рахунків фінансового обліку, нами пропонується запровадження ряду управлінських рахунків, які з необхідним, у кожному окремому випадку, рівнем деталізації (за об'єктами обліку та калькулювання) надають керівництву необхідну інформацію щодо витрат на виробництво, та окремо – тієї їх частини, що формує тариф на житлово-комунальну послугу.

При цьому системою управлінських рахунків обліку витрат на виробництво пропонується передбачити виконання наступних завдань:

1. Розмежування витрат на виробництво на ті, що утворюють та не утворюють тариф на житлово-комунальну послугу – тарифні та нетарифні виробничі витрати.

2. Групування тарифних та нетарифних витрат на виробництво в розрізі визначених об'єктів обліку – місця (центри) витрат, центри відповідальності, елементи, статті, норми, відхилення і т.д.

3. Розподіл відхилень витрат на виробництво, що викликані впливом внутрішніх та зовнішніх факторів.

Вирішення завдань поставлених перед системою управлінських рахунків, пропонується нами за рахунок запровадження наступних рахунків з обліку виробничих витрат на підприємствах ЖКГ (таблиця 1):

Таблиця 1 – Рахунки управлінського обліку витрат на виробництво на підприємствах ЖКГ

Код рахунку	Назва рахунку	Напрямок застосування
231	Нормативні тарифні виробничі витрати	Одержання інформації про розмір виробничих витрат, що формують тариф на житлово-комунальну послугу – тарифну виробничу собівартість
2311	Відхилення цін	
2312	Відхилення споживання	
232	Нормативні нетарифні виробничі витрати	Одержання інформації про витрати, що не формують тариф на житлово-комунальну послугу – нетарифну виробничу собівартість
2321	Відхилення цін	
2322	Відхилення споживання	
911	Нормативні тарифні загальновиробничі витрати	Одержання інформації про розмір загальновиробничих витрат, що формують тариф на житлово-комунальну послугу – тарифну собівартість
9111	Відхилення цін	
9112	Відхилення споживання	
912	Нормативні нетарифні загальновиробничі витрати	Одержання інформації про розмір загальновиробничих витрат, що не формують тариф на житлово-комунальну послугу
9121	Відхилення цін	
9122	Відхилення споживання	

Зведення на рахунках фінансового обліку 23 “Виробництво” та 91 “Загальновиробничі витрати” даних у запропонованій системі рахунків вирішує завдання щодо формування виробничої собівартості житлово-комунальної послуги відповідно до П(С)БО № 16 [6].

Схематично процес зведення даних управлінського обліку витрат на виробництво на рахунках фінансового обліку на прикладі рахунку фінансового обліку

23 “Виробництво” наведено на рис. 1.

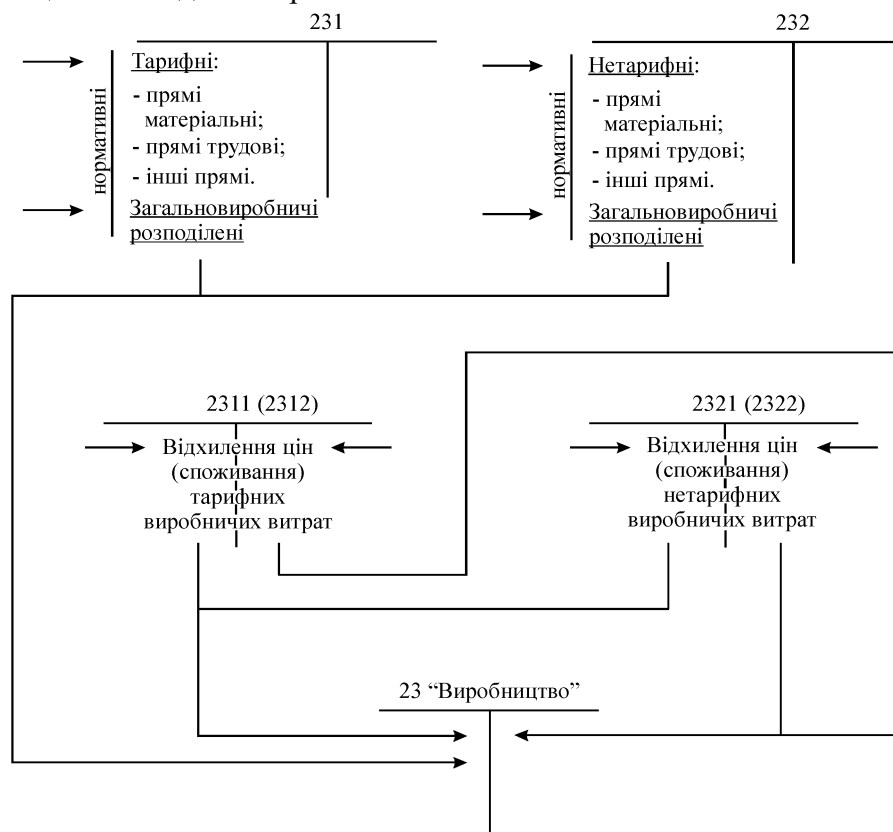


Рисунок 1 – Схема зведення даних управлінського обліку виробничих витрат на рахунках фінансового обліку (на прикладі рахунку 23 “Виробництво”)

Аналогічний порядок зведення облікових даних нами пропонується і по рахунку 91 “Загальновиробничі витрати”.

Підкреслимо порядок віднесення розподіленої частини загальновиробничих витрат. Відповідно до п.16 П(С)БО № 16 підприємствам ЖКГ необхідно проводити розподіл загальновиробничих витрат між виробничою собівартістю та собівартістю реалізованих житлово-комунальних послуг. Даний розподіл визначено діючими стандартами та застосовується при обчисленні неповної (виробничої) собівартості.

Щодо розрахунку тарифної собівартості, нами робиться висновок про необхідність включення всієї суми загальновиробничих витрат до складу тарифної собівартості послуг без їх розподілу. Як наслідок:

- розподілена частина загальновиробничих витрат формує виробничу собівартість (у тому числі тарифну);
- нерозподілена частина тарифних загальновиробничих витрат утворює тарифну собівартість;
- нерозподілені нетарифні загальновиробничі витрати включаються до складу собівартості реалізованих комунальних послуг.

Застосування даного підходу визначає необхідність: організації управлінських рахунків з обліку тарифної собівартості, а також побудови облікової моделі калькулювання виробничої (неповної) та тарифної собівартості житлово-комунальних послуг із застосуванням єдиної бази даних.

II. Організація транзитних управлінських рахунків з обліку тарифної собівартості.

Запропоновані методичні рекомендації щодо запровадження системи управлінських рахунків обліку виробничих витрат у ЖКГ обумовлюють необхідність системної ув'язки управлінських рахунків з обліку тарифних витрат з транзитними рахунками обліку тарифної собівартості житлово-комунальних послуг.

Тарифну собівартість формують не лише виробничі витрати, а й загальновиробничі, адміністративні, збутові та інші операційні витрати. Таким чином, у системі обліку доречно:

1. Передбачити порядок визначення тарифної собівартості на рахунках управлінського обліку.

2. Визначення тарифної собівартості ув'язати з системою управлінських рахунків обліку виробничих витрат та загальновиробничих витрат.

3. Передбачити розмежування відхилень від норм на ті, що викликані дією внутрішніх та зовнішніх факторів (відхилення цін та відхилення споживання) стосовно тарифної собівартості житлово-комунальної послуги.

Отже, у ЖКГ ми пропонуємо передбачити запровадження наступних транзитних управлінських рахунків (табл. 2):

Таблиця 2 – Транзитні рахунки обліку тарифної собівартості

Код рахунку	Назва рахунку	Напрямок застосування
905	Тарифна собівартість послуг за діючими нормами	Узагальнення інформації про нормативну собівартість послуги, що відшкодовується затвердженим тарифом
9051	Відхилення цін	Узагальнення інформації про вплив фактору цін на відхилення фактичної тарифної собівартості від нормативної (задекларованої в тарифі)
9052	Відхилення споживання	Узагальнення інформації про вплив внутрішніх факторів на відхилення фактичної тарифної собівартості від нормативної (задекларованої в тарифі)

Збір інформації на зазначених рахунках надає керівництву адекватну інформацію про:

- нормативну тарифну собівартість наданих житлово-комунальних послуг;
- відхилення фактичних цін на виробничі ресурси від нормативних (планових);
- диспропорції в системі технологічного споживання ресурсів, що формують тариф на житлово-комунальну послугу.

III. Калькулювання виробничої (неповної) та тарифної собівартості житлово-комунальних послуг із застосуванням єдиного масиву облікових даних.

Конкретизація галузевих особливостей підприємств ЖКГ визначила необхідність одночасного визначення виробничої (неповної) та тарифної собівартості. Перший показник забезпечує виконання завдань фінансової бухгалтерії (складання фінансової, статистичної звітності і т.д.), другий – забезпечує прийняття ефективних рішень щодо управління витратами підприємств ЖКГ.

Зрозуміло, що обчислення цих показників повинно проводитись на підставі єдиних масивів облікових даних. В іншому випадку, облікова інформація про витрати на виробництво потребувала б дублювання інформації як для потреб фінансового, так і для управлінського обліку.

Вирішення завдання формування виробничої та тарифної собівартості із застосуванням єдиного масиву даних, на нашу думку, повинно забезпечуватись системою управлінських транзитних рахунків обліку тарифної собівартості.

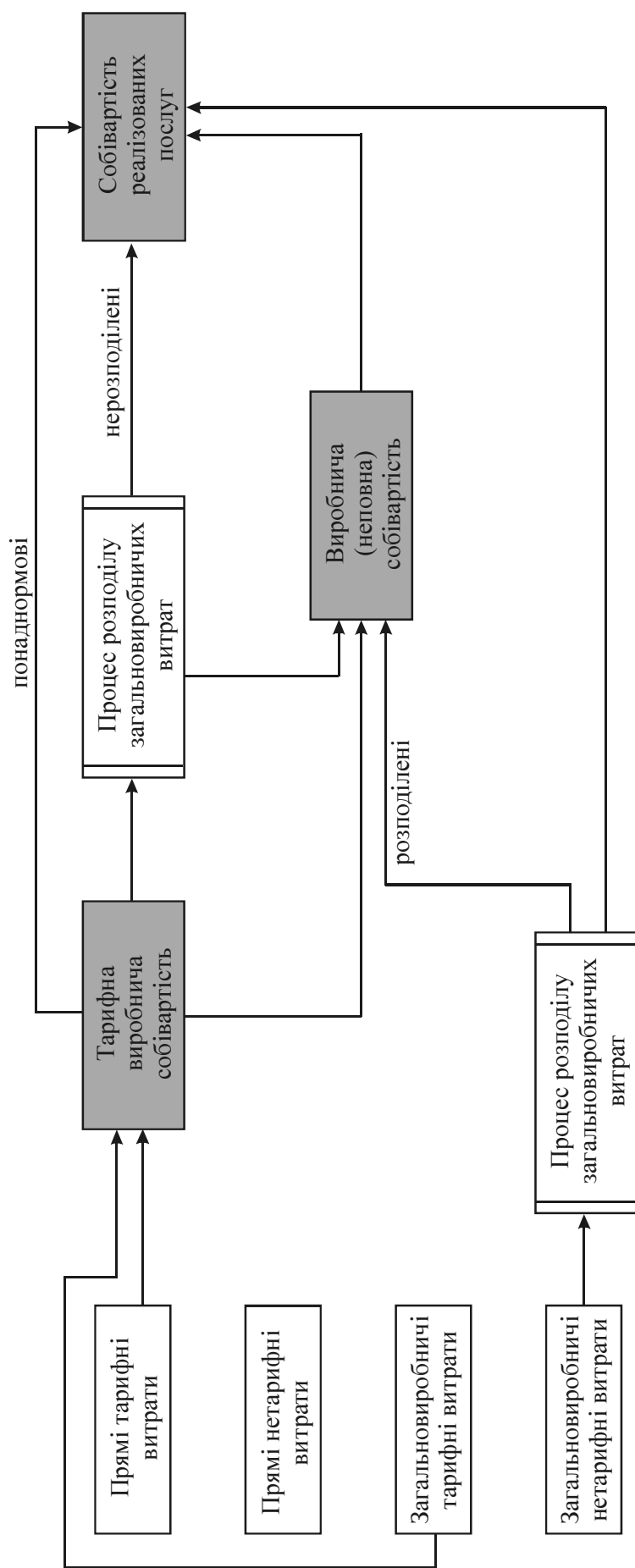


Рисунок 2 - Модель обліку виробничої та тарифної собівартості на підприємствах ЖКГ

Отже, ми пропонуємо облікову модель, яка передбачає системне формування виробничої (неповної) та тарифної собівартості (рис. 2). У результаті застосування наведеної моделі обліку витрат на виробництво на підприємствах ЖКГ у системі обліку формуються два масиви даних:

- інформація про розмір виробничих витрат, що обчислені відповідно до П(С)БО № 16;
- інформація про розмір витрат, що формують тариф на житлово-комунальну послугу.

Список літератури

1. Закон України “Про антимонопольний комітет України” від 26.11.1993р. № 3659-ХІІ.
2. Закон України “Про обмеження монополізму та недопущення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності” від 18.02.1992р. № 3132-ХІІ.
3. Закон України “Про природні монополії” від 20.04.2000р. № 1682-ІІІ.
4. Закон України “Про ціни та ціноутворення” від 03.12.1990р. № 507-ХІІ.
5. Методичні рекомендації з планування, обліку і калькулювання собівартості робіт (послуг) на підприємствах і в організаціях житлово-комунального господарства, затв. наказом Держбуду України від 06.03.2002р. № 47.
6. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 “Витрати”, затв. Наказом Міністерства фінансів України від 19.01.2000р. № 27/4248.
7. Постанова Кабінету міністрів України “Про схвалення програми реформування та розвитку житлово-комунального господарства на 2002-2005 роки та на період до 2010 року” від 14.02.2002р. № 139.
8. Бухгалтерский учет в жилищно-коммунальном хозяйстве: Учебник. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Стойиздат, 1989. – 495 с.
9. Головенко О.О. Галузеві особливості житлово-комунального господарства (ЖКГ) та їх вплив на облік та контроль витрат на виробництво // Наукові праці КДТУ. Економічні науки, випуск 3. – Кіровоград: КДТУ, – 2002. – С.275-282.
10. Головенко О.О. Вдосконалення системи об’єктів обліку витрат та калькулювання собівартості на підприємствах житлово-комунального господарства (ЖКГ) // Збірник наукових праць ЧДТУ. Економічні науки, випуск 4. – Черкаси: ЧДТУ, 2002. – С.34-37.
11. Иванов А.П. Комплексное развитие жилищно-коммунального хозяйства городов и сел. М.: Стройиздат, 1987. – 160 с.
12. Сопко В.В., Патрик А.Н. Учет затрат и калькуляция себестоимости в промышленности. – К.: Техника, 1988. – 112 с.

Стаття посвящена ряду актуальних організаційно-методических вопросов учета затрат формирующих тарифы на жилищно-коммунальные услуги (тарифных затрат). Определены основные направления реформирования информационной системы учета производственных затрат с учетом системного расчета тарифных затрат и калькулирования тарифной себестоимости жилищно-коммунальных услуг.

The article is dedicated to some actual organizational-methodical questions of accounting of expenses forming tariffs of housing and communal services (tariff expenses). The basic directions in reforming of accounting system of expenses are determined in view of system calculation of tariff expenses and calculation of tariff cost price of housing and communal services.

Вплив податкової системи на розвиток підприємницької діяльності в Україні

У статті досліджується система оподаткування підприємницького сектора економіки. Розкриті основні принципи її формування, які сприяють податковому стимулюванню розвитку бізнесу та підвищенню його ефективності. Дослідження проведено з врахуванням закономірностей, тенденцій та перспектив розвитку ринкового середовища.

система, податки, прямі, непрямі

Аналіз чинної системи фіскально-економічного регулювання сфери підприємництва в Україні, застосування прогресивних форм податкового стимулювання розвитку бізнесу та підвищення його ефективності, вимагають ґрунтовного теоретичного опрацювання цієї проблеми та комплексної практичної реалізації намічених заходів. Значний вклад в розвиток формування систем і теорії оподаткування внесли О.Д. Василик, В.М. Пилипчук, Ф. Лассаль, І.Х.Озеров, Гур'єв, Дж.С. Мілль, А. Маршалл, А. Пігу, І. Фішер, А. Ейнауді, М. Фрідман, Н. Калдор, Т.І. Єфименко, І.О. Луніна та А.М. Соколовська. Проте певні проблеми в цій галузі фінансово-економічної політики існують. Суть проблем полягає в необхідності формування адекватної ринковим умовам системи оподаткування.

З огляду на це доцільно з врахуванням закономірностей, тенденцій та перспектив розвитку ринкового середовища сформувати адекватну цим умовам систему оподаткування підприємницького сектора економіки.

У теоретичному аспекті податкова система відображає складну систему фінансових відносин між органами державної влади й управління, місцевого самоврядування, податковою службою та платниками податків на всіх етапах податкового процесу від розробки проекту податкового законодавства до сплати податку, його подальшого адміністрування й планування..

Провідний вітчизняний дослідник теорії оподаткування О.Д. Василик дійшов висновку, що податкова система як об'єктивна реальність формується в тісному взаємозв'язку з економічним розвитком держави і значною мірою відображає її рівень. У свою чергу, податкова система впливає на темпи й пропорції розвитку економіки, рівень соціального забезпечення населення [3, С.26].

Серед актуальних проблем побудови раціональної системи оподаткування ринкового типу слід виділити наступні: кількісний склад податкових платежів, співвідношення між різними формами оподаткування, насамперед між прямими і непрямими податками, оптимізація податкової структури, передумови запровадження тих чи інших податків, ефективне використання податків як фінансових важелів.

Найгострішу дискусію серед науковців викликала проблема кількості податків. Це пов'язано з тим, що тривалий час точилися дискусії навколо теорії єдиного податку. Ідея єдиного податку бере свій початок у середньовіччі, де застосовувалася „королівська десятина”. Вона й зараз має прихильників у різних країнах світу. Не є винятком і Україна. Так, на початку 1990-х років парламентським комітетом з питань економічної реформи та управління народним господарством, який очолював відомий вчений В.М.

Пилипчук, було розроблено комплексну систему заходів щодо запровадження єдиного податку на валовий виторг підприємств та сукупні доходи громадян.

Іншою важливою проблемою побудови податкової системи є проблема співвідношення різних методів одержавлення валового внутрішнього продукту (ВВП), насамперед прямого та опосередкованого оподаткування.

Академічна фінансова теорія державних доходів не дає однозначної оцінки ролі й місця непрямих податків у податковій структурі. Роздвоєність політичних оцінок, суспільної та наукової думки щодо непрямих форм оподаткування, ступеня їх перекладності, значення як інструмента фіску та важеля соціально-економічної політики зберегла свою актуальність і до сьогоднішнього дня.

В ролі беззастережного опонента теорії непрямого оподаткування виступив Ф. Лассаль, який розглядав опосередковані податки виключно як податки на бідних: "...прямі податки – це такі, які утримуються з доходу і тому визначаються величиною доходу чи капіталу. Непрямі ж – ті, якими оподатковано деякі предмети споживання і окрема особа часто сплачує їх в ціні речі, не знаючи, що вона сплачує саме податок, що збільшує ціну товару" [4, С.8].

Більшість економістів, на відміну від Ф. Лассалья, виділяють, поряд із негативом опосередкованого фіску, і низку його переваг. Показовим в контексті цього є компромісний варіант класика російської фінансової науки І.Х.Озерова, який прямі податки характеризує як „...загальний рівень оподаткування, всередині якого всі оподатковані за середньою податковою спроможністю, а непрямі лише модифікують таке оподаткування, знімаючи податковий тягар з одних і збільшуючи його за рахунок інших”[5, С.246-247]. При цьому він підкреслює, що для оподаткування непрямыми податками потрібно обирати такі дії, які свідчать про більш високу індивідуальну податкову спроможність, і особа могла б уникнути оподаткування, якщо вона б віддала перевагу зниженню податкового тягара, щоправда шляхом позбавлення себе низки можливостей для задоволення власних потреб. Прямі податки, головним чином, вимірюються платоспроможністю населення, тоді як непрямі характеризуються більшою стійкістю надходжень [5, С.247].

Інший російський вчений А.М. Гурьев виділив бюджетні, адміністративні, політичні переваги непрямих податків. Перші є прямим наслідком збільшення доходів держави за рахунок зростання чисельності населення та підвищення його добробуту. Другі впливають на народне споживання, подорожчання того чи іншого продукту. Треті визначаються високим ступенем фіскальної віддачі, оскільки порядок нарахування та сплати опосередкованих податків є скритим для споживача, тоді як зростання рівня прямого податкового навантаження на суб'єктів ринку може мати епохальні наслідки (наприклад, революція 1848 року у Франції) [6, С.121].

Отже, система оподаткування, що сформувалася в 19 столітті, дозволяла виділити непрямі податки як систему податків на споживання, об'єктом оподаткування яких є не особи, майно чи доходи, а різноманітні предмети споживання. За своїм походженням непрямі податки споріднені з регаліями і монополіями. Відмовившись від регальних і монопольних прав, державна влада встановлювала мито на споживання тих предметів і товарів, на виробництво яких мала монополію.

Істотний внесок у розвиток теорії непрямого оподаткування вніс Д. Львов. Він, на нашу думку, дав найбільш прикладне визначення терміну “акциз”: “... непрямий податок з окремих предметів внутрішнього виробництва, що утримується всередині держави при будь-якій операції під час самого виробництва або обміну, що сплачується виробником або продавцем товару, які отримують його після споживача через підвищення ціни продукту” [6, С.122].

Обґрунтуванням переваг податків на споживання займалися представники

немарксистської економічної школи, серед яких слід виділити Дж.С. Мілля, А. Маршалла, А. Пігу, І. Фішера, А. Ейнауді, М. Фрідмана тощо. Вони прийшли до висновку, що різноманітність форм опосередкованого оподаткування створює низку ефективних інструментів контролю над економікою з метою забезпечення стабільності та прогресу. Потенціал прямого податкового оподаткування в цьому контексті є істотно обмеженим. Відомий англійський вчений і політичний діяч, лауреат Нобелівської премії Н. Калдор підсумував: “Податок на витрати не порушує умов заощаджування, не посилює ризик; до того ж він пом’якшує, хоча і не усуває остаточно, дестимулюючий вплив прогресивного оподаткування на трудові зусилля” [7, С.14].

На наш погляд, недоцільно ідеалізувати одну з форм мобілізації податкових надходжень. Це підтвердила світова фіскальна практика – протистояння прямого та опосередкованого оподаткування закінчилося створенням прагматичної, змішаної форми податку. Таким носієм фіска стає ПДВ, який за податковою базою – прямий, а за способом сплати – непрямий, що перетворює його на відносно прогресивний, тоді як класичні непрямі податки – регресивні. Сучасне ринкове середовище із його ідеологією споживання, розвиток світової торгівлі, користування тільки купованими продуктами й предметами в умовах урбанізації, повсюдна комерціалізація суттєво сприяють розвитку опосередкованих форм податкового перерозподілу ВВП.

Кількісні критерії оцінки рівня фіскального навантаження опосередкованого оподаткування мають незначні коливання в розрізі досліджуваних бюджетних періодів, головним чином, з огляду на суперечливість законодавства про податки та проведені превентивні заходи для їх врегулювання, таблиця 1.

Таблиця 1 - Динаміка суми та частки непрямих податків у доходах зведеного бюджету, податкових надходжень і ВВП за 2002-2004 рр.

№ з/п	Показники	Роки	2002	2003	2004
1.	Доходи зведеного бюджету, млн.грн.		61954,3	75285,8	90592,9
	із них податкові надходження		45392,5	54321,0	63161,7
2.	ВВП, млн.грн.		225810,0	267344,0	345943,0
3.	Непрямі податки – всього, млн.грн.		19663,1	20836,6	27453,2
	у тому числі:				
3.1.	ПДВ		13421,2	12598,1	16733,5
3.2.	акцизний збір		4098,2	5246,1	6704,4
3.3.	мито		2143,7	2992,4	4015,3
4.	Частка непрямих податків у доходах зведеного бюджету, %		31,7	27,7	30,3
	у тому числі:				
4.1.	ПДВ		21,7	16,7	18,5
4.2.	акцизного збору		6,6	7,0	7,4
4.3.	мита		3,5	4,0	4,4
5.	Частка непрямих податків у податкових надходженнях, %		43,3	38,4	43,5
	у тому числі:				
5.1.	ПДВ		29,6	23,2	26,5
5.2.	акцизного збору		9,0	9,6	10,6
5.3.	мита		4,7	5,5	6,4
6.	Частка непрямих податків у ВВП, %		8,7	7,8	7,9
	у тому числі:				
6.1.	ПДВ		6,0	4,7	4,8
6.2.	акцизного збору		1,8	2,0	1,9
6.3.	мита		0,9	1,1	1,2

Зважаючи, що акцизний збір і мито є специфічними акцизами і справляють прямий вплив на розвиток підприємництва в окремих специфічних галузях діяльності, формах господарювання, а також при реалізації нетрадиційних товарних груп на одній із стадій товаропросування, то головну увагу зосередимо на дослідженні механізму нарахування, сплати, адміністрування ПДВ та його впливу на результати фінансово-господарської діяльності платників податку. Загальна схема справляння ПДВ наведена на рис. 1.

Джерело: [8; С.], власні розрахунки.

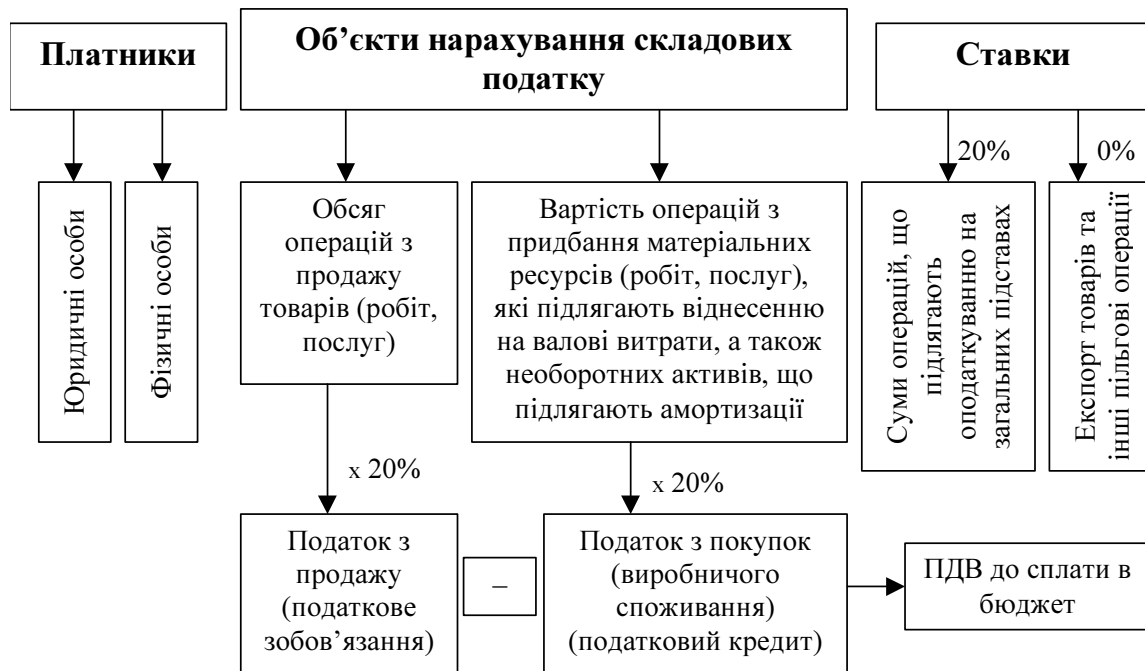


Рисунок 1 - Схема справляння ПДВ

Вирішальний вплив як на обсяг податкових надходжень зведеного бюджету, так і на фінансові результати суб'єктів підприємництва здійснює величина податку, що належить перерахуванню до бюджету. Як видно з рис. 1., сума податкового зобов'язання залежить від рівня податкових ставок та їх кількості, розміру та порядку формування податкової бази, системи пільг, процедури сплати та відшкодування податку.

Таким чином, система прямого оподаткування юридичних осіб вимагає подальшого вдосконалення в напрямі її переорієнтації на розвиток ринкових відносин. Основні зміни в податковому законодавстві мають бути спрямовані на зниження рівня фіскального навантаження, оптимізацію системи пільг, розширення бази оподаткування. Це, в свою чергу, певним чином обмежить пряме державне втручання в економічні процеси, прискорить економічний розвиток, підвищить зацікавленість підприємницьких структур у вирішенні виробничих завдань на більш високому технологічному рівні.

Аналіз чинної системи фіскально-економічного регулювання сфери підприємництва в Україні, застосування прогресивних форм податкового стимулювання розвитку бізнесу та підвищення його ефективності засвідчив певні проблеми в цій галузі фінансово-економічної політики, які вимагають ґрунтовного теоретичного опрацювання та комплексної практичної реалізації намічених заходів. З огляду на це доцільно врахувати загальні закономірності, тенденції та перспективи

формування адекватної ринковим умовам системи оподаткування підприємницького сектора економіки:

- матеріальним носієм податкової форми одержавлення ВВП є підприємницький сектор економіки, який характеризується широкою гамою фінансово-господарських відносин, що безпосередньо втілюються в конкретні організаційно-правові форми ведення бізнесу. Як основа економічного базису, підприємницька діяльність потребує комплексної, інтегральної оцінки в структурі національної економіки; наповнення чинних форм і видів організації підприємництва якісно новим змістом;

- проведена періодизація становлення сфери підприємництва в Україні засвідчила як позитивні, та і ще більше негативних тенденцій у цьому процесі. Підвищення ефективності підприємницької діяльності є запорукою збільшення податкової бази, що, своєю чергою, сприятиме вирішенню проблем макроекономічної стабілізації, належного фінансового забезпечення соціальних програм і виконання інших загальнодержавних функцій. Реструктуризація підприємницької сфери передбачає комплексність заходів та системний підхід щодо побудови ринкової моделі бізнесу в контексті раціоналізації економіко-організаційних, правових, фіскальних і фінансово-кредитних, адміністративно-управлінських, регуляторних, інституційних тощо аспектів її функціонування;

- реальним джерелом податкових надходжень до бюджету є фінансові ресурси підприємницьких структур. Проведений аналіз податкового навантаження на підприємницьку сферу виявив низку суперечностей, вирішення яких потребує надання пріоритету якісним аспектам реструктуризації ВВП в контексті здійснення економічної реформи, комплексного забезпечення виконання принципів фіскальної достатності, економічної ефективності, соціальної справедливості податкової системи, уніфікації різних форм і особливих режимів оподаткування створеної вартості;

- податкова система є безальтернативним, об'єктивним явищем суспільно-економічного життя країни. Її подальша раціоналізація відповідно до вимог ринкового середовища потребує розв'язання низки проблем, пов'язаних з кількісним складом податків, співвідношенням між прямими та непрямими формами оподаткування, ефективним використанням податкових платежів як фінансових важелів;

- непрямі податки, представлені у податковій структурі ПДВ, акцизним збором, ввізним та вивізним митом, займають вагоме місце в системі доходів бюджету і ВВП. Широкомасштабне використання ПДВ як інструмента фіску і ціноутворюючого фактора вимагає удосконалення механізму його справляння в умовах економіки перехідного типу за наступними напрямками: застосування універсальної стандартної ставки з послідовним її зниженням як інфляційного чинника при одночасному розширенні податкової бази у вигляді збільшення обсягів оподатковуваних операцій; оптимізації системи пільг в контексті ліквідації деструктивного їх впливу на структуру цін та обмеження опосередкованого впливу на кількісні вимірники виробничого споживання на всіх етапах товаропросування; узгодження бухгалтерського і податкового законодавства з метою вироблення єдиного підходу при розрахунках бази нарахування податкового зобов'язання і податкового кредиту, встановленні дати виникнення податкового зобов'язання та права на податковий кредит, ліквідації кумулятивного податкового ефекту; раціоналізація форм відшкодування ПДВ з огляду на комерційні інтереси їх платників – суб'єктів підприємницької діяльності, підвищення компенсаційної ролі податкового кредиту;

- провідною формою прямого оподаткування підприємницьких структур є податок на прибуток. Макроекономічні тенденції щодо зростання величини і частки податку у структурі доходів бюджету й національному продукті є свідченням відносної

лібералізації механізму його справляння та зниження податкової ставки з 30% до 25%. Водночас аналіз чинного законодавства з питань оподаткування прибутку підприємств виявив низку недоліків і проблем, вирішення яких є важливою складовою фінансової тактики. Зокрема, необхідно забезпечити поміркований рівень оподаткування на основі визначення реальної бази оподаткування, оптимізувати і належно структурувати систему пільг, уніфікувати методику розрахунку елементів податкової бази – скоригованого валового доходу, валових витрат, амортизації на єдиній методологічній базі, раціоналізувати форми розрахунків з бюджетом на основі запровадження найбільш прогресивних та оптимальних для конкретних умов їх різновидів, піднести на якісно новий рівень систему адміністрування прибуткового оподаткування. Метою удосконалення порядку утримання податку на прибуток має стати масштабніше використання його стимулюючих характеристик як запоруки економічного зростання.

Список літератури

1. Закон України "Про систему оподаткування" від 25.06.1991 р. у редакції від 18.02.1998 р. зі змінами та доповненнями.
2. Закон України "Про податок на додану вартість" від 3.04.1997 р. №168/97-ВР зі змінами і доповненнями.
3. Василик О.Д. Податкова система України: Навчальний посібник. – К.: ВАТ "Поліграфкнига", 2004. – 478 с.
4. Лассаль Ф. Косвенные налоги. – С.-Петербург: 1906. – 183 с.
5. Озеров И.Х. Основы финансовой науки. – М.: Тип. Т-ва Сытина, 1914. – 364 с.
6. Кучерявенко Н.П. Основы налогового права. – Харьков: Константа, 1996. – 320 с.
7. Суторміна В.М., Федосов В.М., Андрущенко В.Л. Держава – подати – бізнес: (із світового досвіду фіскального регулювання ринкової економіки): монографія / Суторміна В.М., Федосов В.М., Андрущенко В.Л. – К.: Либідь, 1992. – 328 с

В статье исследуется система налогообложения предпринимательского сектора экономики. Раскрыты основные принципы ее формирования, которые содействуют налоговому стимулированию развития бизнеса и повышению его эффективности. Исследование проведено с учетом закономерностей, тенденций и перспектив развития рыночной среды.

The taxation system of enterprise sector of economy are investigated in the article. The basic principle of this system which promote tax stimulation of business development and increasing of its effectiveness have been described. The investigation has been carried out with due regard for conformities, tendencies and perspectives of development of market environment.

Побудова схем житлової іпотеки в регіоні з використанням функціонально-модульного підходу

В статті побудовано організаційно-економічні схеми функціональних модулів іпотечного кредитування в регіоні, визначено склад економічних зв'язків кожного модуля у вигляді фінансових і товарних потоків та можливість їх адаптації до зміни умов кредитування.

модуль, іпотека, регіон, житло

Забезпечення житлом населення нашої країни є тією проблемою, яка не може бути вирішена за сучасного рівня доходів населення. Це означає, що потрібно шукати нові інструменти, що спроможні підвищити рівень забезпеченості житловою площею населення України. Одним з найбільш дієвих способів вирішення проблем в сфері купівлі житла на сучасному етапі розвитку грошово-кредитних відносин в регіонах країни є іпотека.

Оскільки застосування іпотеки здійснюється по кількох основних моделях, які були розроблені та апробовані в розвинутих країнах світу, варто чітко визначити ті переваги цих моделей, що можуть бути адаптовані саме для умов України. Незважаючи на значну увагу, що приділяється питанням іпотечного житлового кредитування на різних рівнях державного управління та посилену увагу до цієї проблеми комерційних банків та інших кредитно-фінансових інститутів, й досі не розроблений ефективний механізм гарантування нормального протікання іпотечних процесів на регіональному рівні. Так, публікації А. Буряченка, Б. Пшика, О. Євтух, А. Гречаної, Л. Климник, О. Ковалівського [1-5] та ін. присвячені розробці різних аспектів використання механізму іпотеки в Україні, проте не відображають цілісного, системного підходу до створення ефективної моделі іпотеки в регіоні.

Тому, метою даного дослідження є розробка комплексних схем іпотечного кредитування на регіональному рівні з використанням функціональних модулів, тобто найбільш ефективне поєднання всіх зацікавлених в іпотечному процесі сторін з метою максимального задоволення потреб населення у житлових ресурсах.

Основна роль у формуванні і реалізації іпотечних програм житлового будівництва приділяється регіонам, тому що вони застосовують системи пільгового кредитування населення з компенсацією з місцевого бюджету частини виплат по відсотках за користування кредитом.

Для ефективного використання засобів всіх учасників інвестиційного процесу необхідно визначити раціональне співвідношення між інвестиційними ресурсами бюджету, населення і банків, що дозволяє використовувати нормативний підхід до використання бюджетних інвестицій і є основою розробки і реалізації регіональних програм будівництва житла на базі організаційно-економічних схем іпотеки.

Такі організаційно-економічні схеми відбивають організаційну структуру й економічні зв'язки суб'єктів, а також послідовність реалізації іпотечної програми, для побудови яких необхідно сформувати універсальні функціональні модулі (блоки), що визначають потребу в інвестиціях суб'єктів іпотеки [6].

Методичний принцип поділу схеми на окремі модулі обумовлений тим, що потреба в інвестиціях і внутрішні ресурси кожного суб'єкта практично не залежать від

виду схеми житлової іпотеки. Схеми розрізняються, в основному, складом об'єднаних у них суб'єктів. Наприклад, у схемах з пільговим кредитуванням клієнтів – фінансовий інвестор, в інвестиційно-будівельній схемі – кредитор і будівельна фірма з продавцем житла. При цьому функції, виконувані кожним суб'єктом окремо, інтегруються при їх об'єднанні. Інше розходження полягає в порядку перерозподілу інвестицій між суб'єктами (економічних зв'язках).

В результаті аналізу великого числа діючих і проєктованих схем житлової іпотеки виявлено склад основних суб'єктів, їх функції й економічні зв'язки. В узагальненому вигляді суб'єкти іпотеки можуть бути представлені як клієнтура, будівельна фірма, банк та керуючий орган.

Для визначення основних параметрів економічних зв'язків в середині окремих іпотечних схем, їх формалізації і нормування зі схем житлової іпотеки виділені чотири універсальних функціональних модулі, що представляють основні суб'єкти іпотечного механізму в регіоні:

1. Модуль „клієнтура”, який поєднує клієнтів, основних суб'єктів іпотеки, тобто модуль засобів населення, що поєднує фінансові ресурси основних споживачів житла.

2. Інвестиційно-кредитний модуль, у якому функції фінансових інвесторів виконує банк-кредитор, що видає й обслуговує кредити клієнтам і будівельним фірмам.

3. Модуль будівництва і реалізації, що складається з однієї або декількох будівельних і ріелтерських фірм, тобто включає в себе внутрішні і зовнішні (залучені) ресурси. У ньому об'єднані функції будівництва житла і реалізації його споживачеві.

4. Модуль управління, що включає в себе структурні підрозділи місцевої адміністрації, які розподіляють цільові бюджетні засоби, координують роботу всіх суб'єктів іпотеки, управляють процесами формування і реалізації іпотечних програм житлового будівництва.

Функціональне призначення кожного модуля визначається функціями, відведеними йому іпотечною програмою й організаційно-економічною схемою, а універсальність – стандартним набором функцій, що він може виконувати в різних схемах. Основні функції кожного модуля відбиті в його назві, а стандартний набір виконуваних функцій визначений на основі аналізу економічних зв'язків суб'єктів у діючих і проєктованих схемах та їх інтеграції у функціональному модулі.

Слід зазначити, що житлова іпотека в залежності від регіону може виконувати одну або кілька цільових функцій. Однак, особливістю іпотеки в регіоні є те, що пряме довгострокове кредитування будівництва житла існує в кожній схемі.

Також на підставі аналізу регіональних схем іпотеки визначається склад економічних зв'язків кожного модуля у вигляді фінансових і товарних потоків, що входять у суб'єкт (одержання ресурсів від інших суб'єктів) і виходять з нього (передача ресурсів іншим суб'єктам) табл. 1.

При проведенні аналізу потрібно враховувати наявність фінансового потоку і вид моделі, у якому він присутній. Джерела фінансових ресурсів і адресати їх одержання в модулі не приймаються до уваги, оскільки при моделюванні на їх основі це не має принципового значення [6].

Так, для модуля будівництва і реалізації не має принципової різниці, хто буде покупцем житла – клієнт або інший покупець, тому що вартість житла й обсяг продажів для них будуть однаковими.

На рис. 1 усі чотири функціональні модулі (будівництва та реалізації, управління, клієнта й інвестиційно-кредитний) представлені схемами, у які введені усі вхідні та вихідні фінансові потоки, а вертикальна лінія позначає інтеграцію, поділ або перетворення їх з одного виду на інший. Наприклад, у модулі управління бюджетні ресурси у вигляді цільових бюджетних засобів можуть перетворюватися в дотації в

залежності від виду моделі або можливостей бюджету відповідного рівня.

Таблиця 1 – Економічні зв'язки універсальних функціональних модулів

Найменування модуля	Економічні функції	Фінансові і товарні потоки	
		Вхідні	Вихідні
Модуль засобів населення	Оплата вартості житла	Житло	Гроші за житло
	Покриття нестачи власних засобів кредитом	Іпотечний кредит (позичка)	Термін іпотечного кредиту (позички)
	Нагромадження засобів	Нагромадження	Відрахування від нагромадження
Модуль будівництва і реалізації	Реалізація житла	Гроші за житло	Житло Податки
Інвестиційно-кредитний модуль	Кредитування клієнтів	Термін кредиту (позичок) клієнтам Компенсація різниці в процентних ставках	Надання іпотечного кредиту (позички)
	Нагромадження засобів клієнтами	Накопичувальні внески	Нагромадження
	Надання розстрочки платежу	Первоначальний внесок клієнтів	Відрахування від нагромадження
	Компенсація різниці в процентних ставках	Цільові бюджетні засоби	Безоплатна субсидія

У структурі кожного модуля зазначений вид внутрішніх ресурсів. Наприклад, у модулі „клієнт” можна виділити накопичувальні ресурси, представлені коштами і власним житлом клієнтів, а також поновлювані – у вигляді щомісячного доходу. Розмір внутрішніх ресурсів визначається для встановлення балансу потреби в коштах при виконанні цільової функції з розмірами залучених засобів [7].

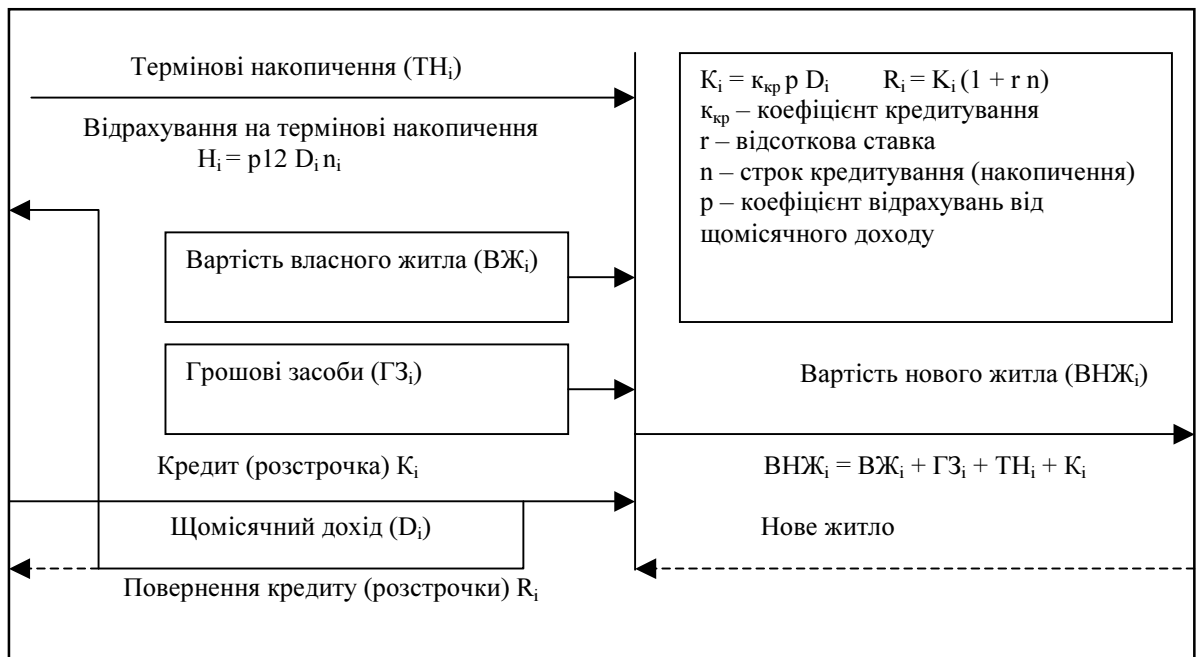
При побудові організаційно-економічних моделей житлової іпотеки в регіоні на основі модулів потрібно визначити напрямки руху фінансових потоків (економічні зв'язки суб'єктів іпотеки).

Для цього потрібно:

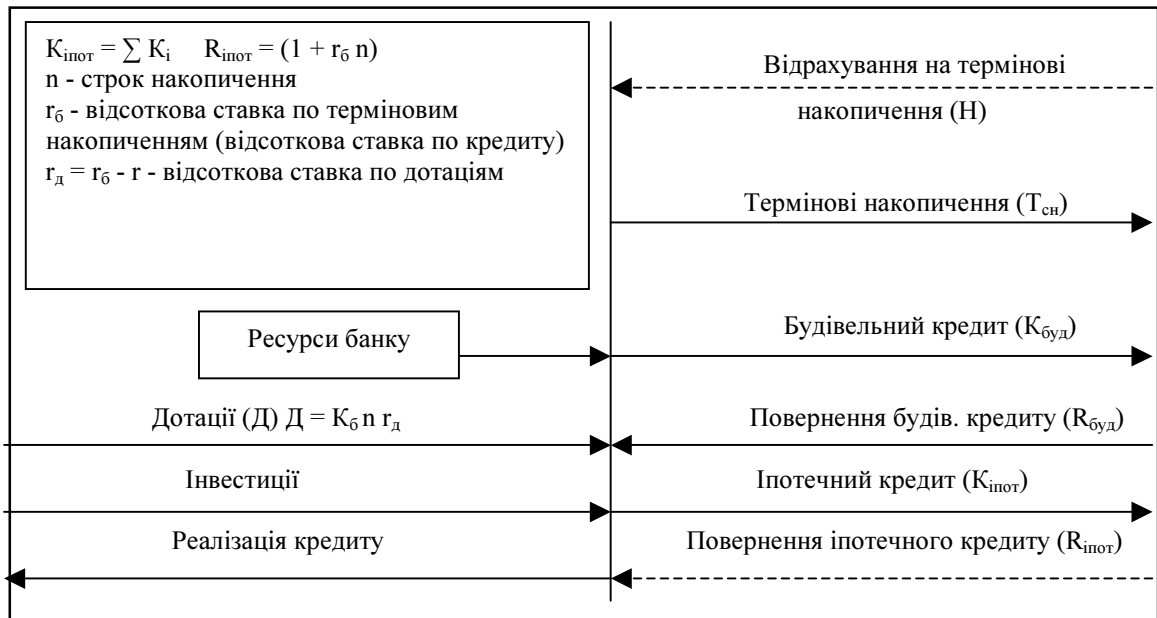
- установити цільові функції моделі іпотеки;
- визначити цільові функції кожного блоку, виходячи з цільових функцій моделі;

встановити для кожного блоку джерела одержання ресурсів і адреси їх передачі, орієнтуючись на дані табл. 1. Побудована в такий спосіб модель є базовим варіантом моделей регіональної іпотеки. У залежності від задач, розв'язуваних програмою житлового будівництва на основі іпотеки, розмірів кредитних і бюджетних ресурсів можна розробити інші варіанти на основі базової моделі, змінюючи напрямки фінансових потоків, вводячи нові цільові функції і функціональні блоки.

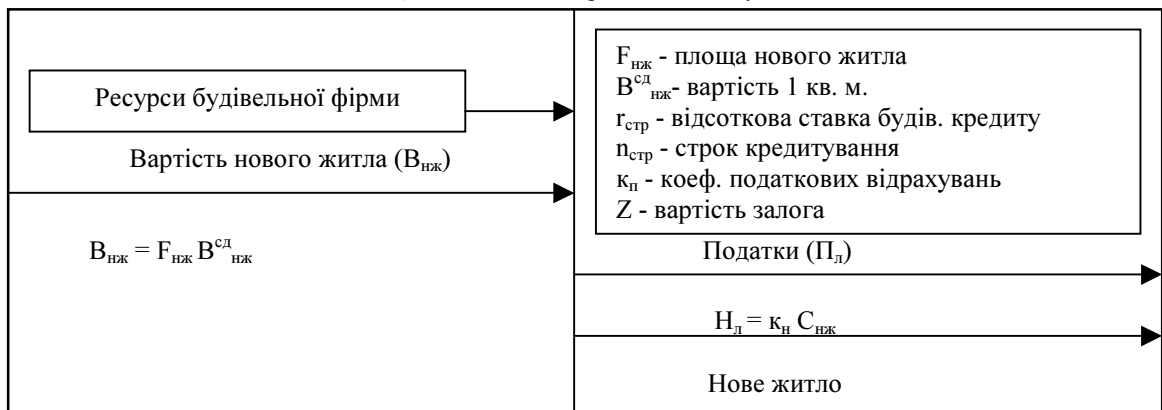
Таким чином, побудова організаційно-економічних моделей з чотирьох універсальних функціональних модулів дозволяє проробити різні варіанти, коли в дію вводяться додаткові функції, закладені в модулях, або в модель включаються нові блоки для виконання непередбачених раніше функцій.



а) Модуль клієнта



б) Інвестиційно-кредитний модуль



в) Модуль будівництва і реалізації

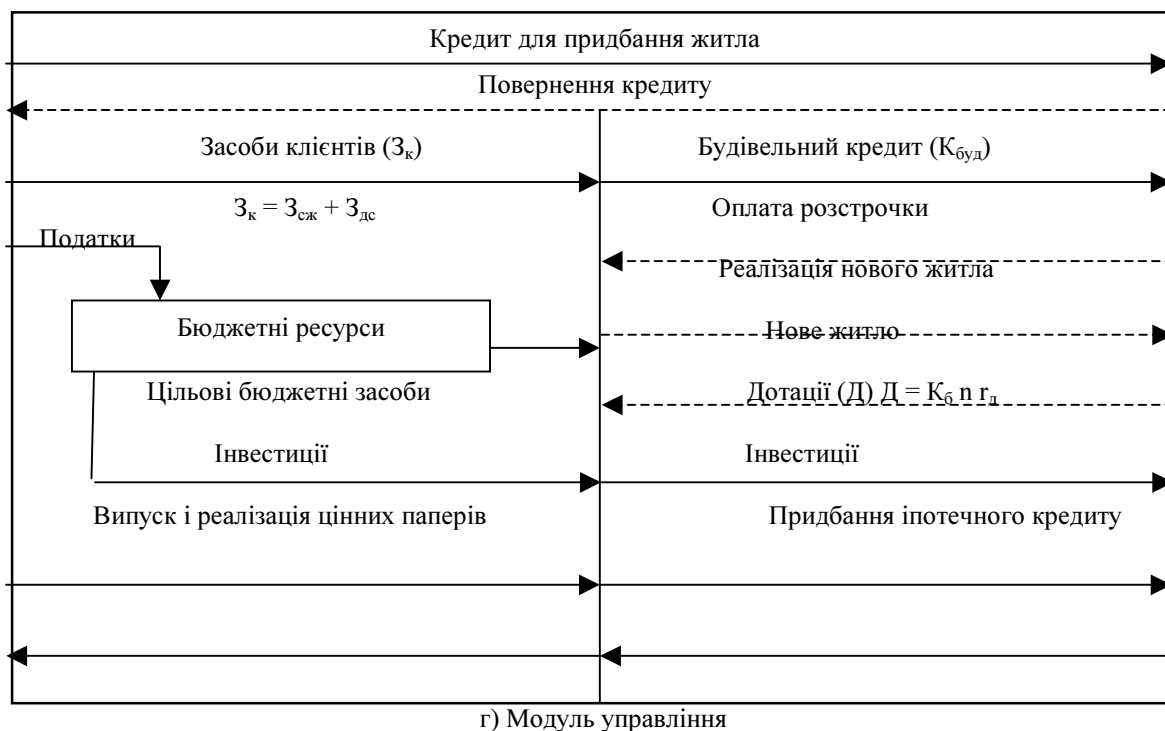


Рисунок 1 – Моделі універсальних функціональних модулів житлової іпотеки в регіоні

Список літератури

1. Буряченко А. Фінансування житлового будівництва // Ринок цінних паперів України. – 2003. – №9-10. – С. 67-72.
2. Пшик Б. Фінансування житлового будівництва в Україні: соціально-економічний та регіональний аспекти // Вісник НБУ. – 2002. – листопад. – С. 39-41.
3. Євтух О.Т. Іпотечний механізм житлового інвестування: перші кроки // Фінанси України. – 2000. – №9. – С. 90-95.
4. Гречана А. Іпотечне кредитування у фінансовому забезпеченні будівництва житла // Фінанси України. – 2001. – №7. – С. 22-25.
5. Климник Л., Ковалівський О. Використання іпотечного кредитування у схемах інвестування у житлове будівництво // Економіка. Фінанси. Право. – 2002. – №8. – С. 3-5.
6. Гутин В.Б., Дарьин Е.М., Трофимова Т.Е. Универсальные функциональные модули для построения моделей жилищной ипотеки // Экономика строительства. – 2003. – №5. – С. 51.
7. Бочкарев В.В. Оптимизация условий кредитования при организации ипотечных программ // Вопросы оценки. – 2000. – №3. – С. 46-70.

В статье построены организационно-экономические схемы функциональных модулей ипотечного кредитования в регионе, определен состав экономических связей каждого модуля в виде финансовых и товарных потоков и возможность их адаптации к изменению условий кредитования.

In clause the organizational-economic circuits of functional modules hypotech of crediting in region are constructed, the structure of economic communications(connections) of each module as financial and commodity flows and opportunity of their adaptation to change of conditions of crediting is determined.

Економічна сутність поняття витрати

В даній статті автор проводить дослідження виникнення поняття витрати та його тлумачення з погляду різних видів господарського обліку. Розкривається необхідність глибокого розумінні економічної категорії «витрати» для ведення обліку на підприємстві та пошуку більш раціональних методів та прийомів обліку витрат.

витрати, затрати виробництва, собівартість, зобов’язання, економічні вигоди, валові витрати, принципи нарахування, відповідності й обережності

Головна мета діяльності кожного підприємства в умовах ринкової економіки – максимізацію прибутку. Підприємство реалізує свою продукцію споживачам, отримуючи за неї грошову виручку. Однак, це ще не означає, що підприємство отримує прибуток. Для виявлення фінансового результату необхідно співставити виручку з витратами на виробництво продукції і її реалізацію, тобто собівартістю продукції. Підприємство отримує прибуток, якщо виручка перевищує собівартість продукції; якщо виручка дорівнює собівартості, то вдалося лише повернути витрати на виробництво і реалізацію продукції; якщо витрати перевищують виручку, то підприємство зазнає збитку, тобто негативного результату, що ставить його у важке фінансове становище, яке не виключає банкрутства. Рівень витрат виробництва є головним результатом виробничої діяльності підприємства. Заключним показником господарської діяльності підприємства є доход і прибуток. Вони характеризують ефект, отриманий в результаті виробничо-господарської діяльності підприємства. Звідси впливає актуальність обраної теми, яка полягає в з’ясуванні сутності та економічної категорії витрат для більшого розумінні порядку віднесення витрат до витрат виробництва та визначення собівартості продукції, що є одним з основних облікових завдань підприємства.

Управління витратами – важливий елемент управління господарством. А управління витратами неможливе без розуміння суті поняття “витрати”. На сучасному етапі розвитку бухгалтерського обліку існує велика кількість наукових публікацій і праць присвячених проблемі удосконалення організації та методики обліку виробничих витрат і калькулювання собівартості продукції. Чимало пропозицій внесено вченими-економістами з приводу вирішення цієї проблеми. Але на даний час залишається відкритим питання стосовно визначення самої категорії витрат.

Витрати розглядалися різними економістами з різних боків і з різною метою.

К.Маркс пов’язував дослідження витрат з намаганням дослідити особливості експлуатації найманої праці, які відображаються і вартості і, зрозуміло, в затратах. Затрати праці він тлумачить як затрати суспільства. Затрати виробництва, за Марксом, менше за суспільні витрати на неоплачену додаткову працю, яка є джерелом прибутку. Тобто, у Маркса прибуток знаходиться за межами затрат[5].

На відміну від К.Маркса інші західні економісти включають прибуток підприємця в затрати, розцінюючи його як плату за ризик. В їх теорії затрати виробництва, які включають в себе нормальний середній прибуток, називаються економічними затратами.

Глен А. Велш та Деніел Г. Шорт дають наступне визначення витрат: “витрати – це визначена в доларах сума ресурсів, які були використані чи витрачені

підприємством протягом певного періоду часу з метою отримання доходу. Витрати можуть вимагати негайної оплати (грошима чи то товарами або послугами) або здійснюватися в кредит з наступною оплатою. Для облікових цілей витрати відносяться на той період, коли вони фактично мали місце (тобто коли матеріали чи товари були використані, а послуги одержані). витрати можуть бути віднесені на один обліковий період, а оплачені в іншому”[4].

Під час з’ясування сутності витрат Герольд Мус та Рольф Ханшманн звернули увагу на те, що витрат та затрати можуть не збігатись у часі, а тому необхідно розрізняти ці поняття. За їх трактуванням витрати являють собою споживання вартості (товарів, послуг, робочої сили та інше) за визначений період часу, пов’язане з затратами в тому чи іншому періоді часу [6].

Формулювання “в тому чи іншому періоді” вони уявляють більш детально наступним чином (рис. 1).

Витра	(2a	(1	
Затра		(1	(2б

Дана схема може бути розтлумачена так.

(1) обидві величини відносяться до одного періоду. Відповідно витрати зараз = затрата зараз.

Наприклад: споживання придбаної сировини відбулося в тому ж періоді.

(2) величини відносяться до різних періодів. Відповідно до рис. 1 розрізняють наступні два варіанти:

(2a) витрати, які не є затратами; (2aа) витрати зараз, затрати пізніше.

Наприклад: закупівля сировини, призначеної для використання в наступному періоді.

(2aб) витрати зараз. Затрати раніше; (2б) затрата, яка не є витратами;

(2ба) затрата зараз, витрати раніше. Наприклад: списання частини вартості придбаного в попередньому періоді обладнання. (2бб) затрата зараз, витрати пізніше.

Рисунок 1- Співвідношення в часі між витратами та затратами

Дану ситуацію можна пояснити наступним чином. Якщо, наприклад, підприємство орендує приміщення для офісу. Відповідно до договору найму, воно зобов’язане внести річну плату в січні наступного року. Споживання вартості (=затрата) відбувається уже в звітному періоді. Відповідно можна зробити висновок, що в періоді, в якому затрата відображається на рахунках, можливе використання фіктивних витрат в якості кореспондуючого запису, оскільки юридично ці витрати ще не існують.

Визначення витрат в міжнародних стандартах бухгалтерського обліку включає збитки, як і витрати, що виникають в процесі діяльності підприємства, до яких належить вартість проданих товарів, заробітна плата, знос. Вони набувають форми вибуття чи використання активів, як кошти та їх еквіваленти, матеріально-виробничі запаси, майно, споруди. Збитки являють собою інші статті, що відповідають визначенню витрат, і можуть виникати в процесі діяльності підприємства. Вони характеризують зменшення економічного прибутку та не відрізняються від інших витрат. До збитків належать витрати, які не є результатом землетрусів, пожежі чи повені, як і в результаті розміщення не поточних активів. Визначення витрат включає нереалізовані збитки, наприклад, у результаті дії зростання валютних щодо позичок підприємства у певній валюті. У тих випадках, коли збитки відбиваються на рахунку результатів, їх показують окремо, тому що знання про них необхідне для прийняття економічних рішень. Збитки часто є «очищеними» від відповідального прибутку.

Аналіз вітчизняної літератури свідчить, що це питання широко обговорювалося за радянських часів. Якщо до 1 січня 2000 року ми, можна сказати, не відрізняли поняття “витрати” від поняття “собівартість”, оскільки на кожну одиницю продукції розподіляли всі статті. Можуть бути розподілені тільки прямі витрати і та частина накладних витрат, яка пов’язана з виробництвом цієї продукції. Ті види постійних (накладних) витрат, які не пов’язані безпосередньо з виготовленням продукції, не включаються до собівартості цієї продукції, тобто не розподіляються на кожну одиницю. До таких витрат належать витрати на збут і адміністративні витрати. До них можуть належати й інші витрати, безпосередньо пов’язані з виготовленням продукції.

Уперше визначення терміна “витрати” у національних Положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку подано у пункті 1 П(С)БО 1 “Загальні вимоги до фінансової звітності”. При цьому під витратами мають на увазі зменшення економічних вигод у вигляді вибуття або амортизації активів або збільшення зобов’язань, які призводять до зменшення власного капіталу (за винятком зменшення капіталу за рахунок його вилучення або розподілу власниками) [7].

Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31 грудня 1999 року № 318, визначає методологічні засади формування у бухгалтерському обліку інформації про витрати підприємства і розкриття її у фінансовій звітності. Норми цього П(С)БО поширюються на підприємства, організації та інших юридичних осіб незалежно від форм власності (крім банків і бюджетних установ) [7].

Зокрема, ми дослідили відмінності в термінології, визначенні та класифікації витрат у економічній теорії та різних видах обліку.

Під час дослідження сутності та класифікації витрат до цієї проблеми слід підходити з різних боків, тому що витрати досліджують в економічній теорії, фінансовому, податковому, а також в управлінському та стратегічному обліку.

Зокрема, К.Р.Макконел і С.Л.Брю визначають витрати як чинник, що формує пропозицію на ринку товарів. Витрати в економіці, на їх думку, безпосередньо пов’язані з відмовою від можливості виробництва альтернативних товарів і послуг. Економічні витрати будь-якого ресурсу, обраного для виробництва товару чи послуги, дорівнюють його вартості чи цінності при найкращому з усіх можливих варіантів його використання. Тобто економічні витрати - це ті виплати, які фірма зобов’язана зробити, або ті доходи, які фірма має забезпечити постачальнику ресурсів для того, щоб відволікти ці ресурси від використання на альтернативному виробництві. Ці виплати можуть бути зовнішніми і внутрішніми. Грошові виплати, тобто витрати, які фірма несе "із своєї кишені" на користь "аутсайдерів", що є постачальниками трудових послуг, сировини, палива, транспортних послуг, енергії і т.ін., є зовнішніми. Витрати на власний і самостійно використовуваний ресурс є неоплачуваними або внутрішніми. З погляду фірми, ці внутрішні витрати дорівнюють грошовим доходам, які могли б бути одержані за самостійно використовуваний ресурс при найкращому з можливих способів його використання. До внутрішніх витрат вони відносять також мінімальну плату, щоб утримати підприємницький талант власника фірми в межах цього підприємства, тобто нормальний прибуток.

Роберт Н.Антоні пов’язує показники витрат із вартістю і собівартістю. Витрати - це придбання ресурсів, їх вартість. Затрати - це використання ресурсів за період, їх собівартість. Вартість ресурсів у залишку - це кошти.

У фінансовому обліку визначення витрат, відповідно до П(С)БО №3 п.4, є таким: "Витрати - це зменшення економічних вигод унаслідок вибуття активів або збільшення зобов’язань, що призводять до зменшення власного капіталу (за винятком

зменшення капіталу внаслідок його вилучення або розподілу між власниками), за умов, що ці витрати можуть бути достовірно оцінені" [7].

У фінансовому обліку витрати відображаються при дотриманні певних умов:

1. Коли відбувається зменшення активів або збільшення зобов'язань.

2. Витрати можуть бути достовірно оцінені разом із визнанням доходу, для отримання якого їх здійснено.

3. Визнання на підставі систематичного та раціонального розподілу економічних вигод, що забезпечує актив упродовж декількох звітних періодів (наприклад, нарахування амортизації основних коштів, нематеріальних активів).

4. Якщо в момент отримання економічних вигод не відбувається зменшення капіталу внаслідок його вилучення або розподілу власниками.

У податковому обліку витрати підприємства визначають як валові витрати - це сума будь-яких витрат у грошовій, матеріальній або нематеріальній формах, здійснюваних як компенсація вартості товарів (робіт, послуг), які придбавають (виготовляють) для їх подальшого використання у власній господарській діяльності.

Визначають валові витрати в податковому обліку на дату, яка припадає на податковий період, протягом якого відбувається будь-яка з подій, що сталася раніше:

- дата списання коштів з банківських рахунків платника податку на оплату товарів (робіт, послуг), а в разі їх придбання за готівку - день їх видачі з каси платника податку;

- дата оприбуткування платником податку товарів, а для робіт (послуг) - дата фактичного отримання платником податків результатів робіт (послуг).

В управлінському обліку витрати визначають аналогічно, як і в фінансовому обліку.

У стратегічному обліку зникає поняття витрат, а одним із ключових елементів стають зобов'язання. Зобов'язання - основа для обміну економічними цінностями, центр, навколо якого базуються ділові операції. Це угода, яку вільно укладають дві чи більше сторони для здійснення певної діяльності, що має економічну доцільність. Зобов'язання, з фінансової точки зору, передбачає обмін ресурсами, які мають грошове вираження. Воно повинне бути локалізованим за часом і юридично обґрунтованим.

Отже, можна стверджувати, що сьогодні не має єдиного підходу до визначення суті та обліку витрат. Таким чином, проведене дослідження дозволяє сформулювати такі висновки:

1. У процесі ускладнення суспільно-господарського буття відбулося відгалуження та розвиток нових, видів обліку, покликаних вирішувати різноманітні суспільно-економічні проблеми. У результаті еволюції термінології виникли близькі за значенням терміни, а саме: "витрати", "затрати", "збитки", "валові витрати", "зобов'язання". Значення цих термінів у різних сферах діяльності та науках будуть і надалі відрізнятися, оскільки кожна наука спеціалізується на окремому аспекті поданої проблеми.

2. Визначення "витрати" суттєво відрізняється в економічній теорії, бухгалтерському та податковому обліку, тому що суттєво відрізняються моменти визнання витрат. Так, у бухгалтерському обліку витрати належать до складу об'єктів облікового процесу на підставі принципів нарахування, відповідності й обережності. В економічній теорії витрати визначають за допомогою касового методу, а в податковому обліку - за першою подією (відвантаження або попередня оплата за товар).

3. З точки зору економічної теорії витрати підприємства можна поділити на зовнішні і внутрішні. У бухгалтерському обліку відображають лише зовнішні витрати.

Проблема відображення внутрішніх витрат полягає у визначенні процента на вкладений капітал підприємця, премії за ризик, "заробітної плати" підприємця, тобто так званого нормального прибутку.

4. Поняття "зобов'язання", що застосовують у стратегічному обліку, виникло в процесі наближення бухгалтерського й економічного трактування терміну "витрати". Проте і в стратегічному обліку враховано лише зовнішні витрати, але не в фінансовій, а в юридичній інтерпретації (зобов'язання). Проблема врахування внутрішніх витрат залишається відкритою, яку мають вирішувати в оподаткуванні та у податковому обліку.

Список літератури

1. Бутинець Ф.Ф. та ін. Бухгалтерський управлінський облік - 3-тє вид., доп і перероб. – Житомир: ПП "Рута", 2005. – 480 с.
2. Голов С.Ф., Костюченко В.М. Бухгалтерский учет по международным стандартам: примеры и комментарии. –К.: ЛИБРА, 2001. – 840 с.
3. Голов С.Ф. Управлінський облік. – К.: Лібра, 2004. – 384 с.
4. Велш Глен А., Шорт Деніел Г. Основи фінансового обліку. – К.: Основи, 1999. – 943 с.
5. Мочерний С.В. Основи економічної теорії: Підручник. – Тернопіль, 1998. – 464 с.
6. Мус Герольд, Ханшманн Рольф Бухгалтерський облік: основи – завдання – розв'язання. К.: КНЕУ, 2000. – 386 с.
7. Хом'як Р.Л. Бухгалтерський облік в Україні – 2-ге вид., доп і перероб. – Львів: Національний університет "Львівська політехніка", 2003. – 820 с.
8. Хорнгрен Д.Р., Моуен М.М., Еліас Н.С., Сєнков Д.У. Управлінський облік./ Пер. з анг. – 5-е вид. – К.: Міленіум, 2002. – 416 с.

В данной статье автор проводит исследование возникновения понятия затраты и его интерпретацию с точки зрения различных видов хозяйственного учета. Раскрывается необходимость глубокого понимания экономической категории «затраты» с целью осуществления учета на предприятии и поиска более рациональных методов и приемов учета затрат.

The author of the article has been making a research in the purpose of finding a source of appearing the "expenditures" meaning and gives their interpretation from the point of view of different kinds of economic accounting. The necessity of deep understanding the "expenditures" category is developed with the purpose of producing the accounting on the enterprise and searching more rational methods of expenditures accounting.

Л.В. Саловська, доц., канд. екон. наук, В.О. Липчанський, доц. канд. пед. наук,
І.П. Сисоліна, здобувач
Кіровоградський національний технічний університет

Використання інформаційних технологій в процесі регулювання доходів населення

В статті розглянуто сучасні тенденції інформатизації суспільства та їх вплив на механізм регулювання доходів населення. Проаналізовано класичну цільову спрямованість втручання держави в економіку країни. **доходи сільського населення, регулювання, очікуванні надходження (ex-ante), фактичні надходження (ex-post).**

Механізм регулювання доходів населення є невід'ємною складовою системи державного регулювання економіки у всіх країнах при всіх суспільно-економічних системах. В розвинених країнах світу цей механізм достатньо відпрацьований, в інших – тільки формується. Але сьогодні для його оптимального функціонування, незалежно від ступеня розвитку країни, необхідні зміни, що обумовлено сучасними тенденціями в суспільстві, а саме перманентним зростанням в усіх сегментах суспільства інформаційних потоків і як наслідок, виникнення єдиного всесвітнього інформаційного простору, який є новою формою організації інформації і інформаційних відносин. Це зумовлює виникнення новою етапу розвитку економіки суспільства, який носить назву інформаційного або постіндустріального. «Об'єктивна характеристика постіндустріальної економіки полягає в тому, що це вища, найбільш розвинена форма фінансового капіталізму, що відрізняється зниженням питомої ваги індустріального виробництва, глобалізацією економіки, високою мобільністю товарів, капіталів і робочої сили, істотним зростанням питомої ваги інтелектуальної праці, інформаційних технологій, швидкою зміною техніко-технологічних умов виробництва, розповсюдженням все більш прогресивних новітніх технологій і товарів, вироблених на їх основі» [12, с 45]. Ці всесвітні тенденції поширюються на економіку України, як асоціативного члена Європейського співтовариства, необхідною умовою для чого є адаптація у всесвітній інформаційний простір. Сьогодні Україна знаходиться на початковому етапі формування окремих складових власного інформаційного простору, одним з елементів якого є економічна інформація, яка, у свою чергу, є одним з його пріоритетних сегментів, що обумовлено її базовою роллю у формуванні єдиної інформаційної системи.

Висновок щодо необхідності регулювання економіки одним з перших обґрунтував у "Трактаті політичної економії" французький економіст Антуан де Монкретьєн (1575-1621) . У XVII - XVIII століттях основним напрямом економічної думки стає меркантилізм -концепція, яка вбачала основу національного розвитку у накопиченні благородних металів, які вважалися основними формами багатства. До найбільш значущих представників цього напрямку слід віднести, зокрема англійського економіста Томаса Мена (1571 - 1641), французького економіста й політика Жана Батиста Кольбера (1619 - 1683) і російського економіста Івана Тихоновича Посошкова (1652 - 1726) [7].

Поряд із меркантилізмом виникає школа фізіократів, засновниками якої були французькі вчені Франсуа Кене (1694 - 1774) і Анн Тюрго (1727 - 1781). До представників класичної політичної економії слід віднести (1694 - 1774), Вільяма Петті

(1623 - 1687), Адама Сміта (1723-1790), Давида Рікардо (1772 - 1823), Джона Стюарта Мілля (1806 - 1873) і Жана - Батіста Сєя (1762 - 1832), Адама Сміта [1,6,11,15]. . В подальшому набуває розвитку теорії неокласицизму, до її представників слід віднести Альфреда Маршалла (1842-1924), Артура Пігу (1877-1959), Карла Менгера (1840-1921), Євгена Бем - Баверка (1851- 1914), Фрідріха Візера (1851 - 1926), Леона Вальраса (1834 - 1910), Вільфредо Парето (1848 - 1923) [8,9]. Але кризові явища, що охопили західні країни протягом 1920-х років і викликали грандіозну за своїми масштабами й глибиною економічну кризу ("Велику депресію") 1929-1933 рр., поставили під сумнів позиції "класиків" та "неокласиків", що спричинило виникнення нового напрямку кейнсіанства, який отримав свою назву від імені видатного англійського економіста Джона Мейнарда Кейнса (1883 - 1946). У подальшому значний вклад в розробку теоретичної системи Кейнса внесли американські вчені Єлвін Хансен, Пол Самуельсон та Джон Хікс [18].

Теоретичним аспектам розробки і проектування інформаційних систем присвячені праці Кочемасової С.П., Кропівко М.Ф., Федорової Г.В., Широкова Л.А., Шуримова Е.Л., Умнова Е.А., Рожнкової О.В., Хітрової Т.І., Яковлева Т.А.

На сьогодні у провідних колах загальноновизнана необхідність регулювання доходів населення, але залишається відкритим питання щодо його масштабів. Крім того, є дискусійним питання щодо впливу інформатизації суспільства на механізм регулювання доходів населення.

Механізм регулювання доходів населення є підсистемою єдиної інформаційної системи. Економічна інформаційна система відносяться до складних, тому що має цілісну ієрархічну структуру з багатогранними зв'язками і складними функціями управління. Сучасний механізм регулювання доходів населення відрізняється складною інформаційною системою, що обумовлено обміном зовнішніх і внутрішніх інформаційних потоків, багатоваріантністю видів інформації, яка циркулює в цій системі. У складних інформаційних системах, до яких відноситься і економічна система, необхідно враховувати неможливість досягнення загальносистемного завдання, не беручи до уваги специфіку цільової спрямованості її окремих підсистем.

Класичними загальними цілями втручання держави в економіку є:

- створення ринкової системи соціального захисту малозабезпечених прошарків населення;
- створення умов для ефективного функціонування самого ринкового механізму;
- усунення негативних наслідків ринкових процесів;
- захист національних інтересів на світовому ринку;
- вирішення проблем, які ринковий механізм не може вирішити, або вирішує їх погано.

Досвід застосування різних моделей свідчить, що найбільш загальні напрямки діяльності держави у сфері економіки доцільно розглядати за таким їх модулем:

1. Перерозподіл доходів і багатства на користь бідних.
2. Забезпечення правової бази і суспільної атмосфери, що сприяє ефективному функціонуванню ринкової системи.
3. Боротьба проти монополізму, стримування інфляції, прийняття заходів щодо боротьби за навколишнє середовище, тощо.
4. Визначення основних завдань науково-технічної політики.
5. Вирішення регіональних проблем, пов'язаних з диспропорцією по регіонах.
6. Координація зовнішньоекономічної діяльності: здійснення контролю за міграцією капіталів і робочої сили, вплив на валютні курси, керування платіжними й торговими балансами, тощо.

Перша позиція модуля включає в себе забезпечення державою правової бази і

суспільної атмосфери, що є передумовами ефективного функціонування ринкової економіки. Необхідна правова база включає в себе такі заходи, як надання законного статусу приватним підприємствам, визначення прав приватної власності, гарантій дотримання контрактів, регулювання відносин між підприємствами, постачальниками ресурсів та споживачами. На базі законодавства держава отримує можливість виконувати функції арбітра в області економічних зв'язків, застосовувати владу для накладення відповідних покарань. Основні функції, що реалізуються державою, включають в себе застосування поліцейських сил для підтримки суспільної згоди, введення стандартів виміру ваги і якості продуктів, створення грошової системи.

Значущість другого пункту модуля підкреслює той факт, що конкуренція дає можливість працювати ринковим механізмам регулювання економіки. Застосування урядами антимонопольного законодавства насамперед спрямоване на підтримку функціонування саморегульованої ринкової економіки.

Але застосування перших двох пунктів модуля, спрямованих на створення оптимальної ринкової економіки, не ліквідує недоліків, притаманних ринку. Це змушує уряд стимулювати та модифікувати функціонування ринкової економіки. До одного з цих заходів і належить перерозподіл доходів (п.3 модуля, що розглядається). Перерозподіл доходів державою пов'язаний з тим фактом, що розподіл доходів юридичних і фізичних осіб у ринковій економіці відбувається вкрай нерівномірно, що є наслідком, насамперед, наявності індивідів, праця яких високо оплачується у зв'язку з їх природними здібностями або вони мають значні доходи від власності. Висока ступінь диференціації доходів населення крім психологічного аспекту несе у собі політичну нестабільність і вибухонебезпечний характер. Усе це змушує державу взяти на себе задачу зменшення нерівності у розподілі доходів. Регулювання розподілу доходів держава здійснює як шляхом прямого втручання у функціонування ринку, так і шляхом непрямого впливу. Прикладом прямого втручання є модифікація цін, які встановлюються державним шляхом. Насамперед це гарантовані фіксовані ціни для сільськогосподарських виробників. Прикладом втручання в ринкову економіку є і встановлення мінімальної заробітної плати. Крім того, держава здійснює передання доходів уряду незахищеним прошаркам населення. Тобто, трансфертні платежі забезпечують допомогу тим, хто її потребує (інвалідам, безробітним, пенсіонерам, тощо).

До непрямих методів втручання держави в розподіл доходів відноситься податкова система в частині справляння прибуткового податку з громадян. Прогресивний податок із громадян дозволяє диференційовано стягувати частки доходів, що сприяє зменшенню диференціації. Але регулювання доходів за допомогою податкового законодавства повинно відбуватися в дуже обмеженому розмірі (якщо цей принцип порушується відбувається перевелив у "тіньовий сектор").

Пункт 3 модуля, що розглядається, включає в себе також перерозподіл ресурсів. Втручання держави в перерозподіл ресурсів пов'язано з такими різними порушеннями функціонування ринку, як:

- виробництво ринковою системою невідповідної кількості певних товарів та послуг (spillovers);
- неспроможність виділити будь-які ресурси на виробництво певних товарів і послуг, виробництво яких з економічної точки зору виправдано (externalities).

Незважаючи, що ринкова система є загалом сприятливою до науково-технічного прогресу (НТП), вона не в змозі забезпечити стратегічні прориви в галузі науки, техніки, технології і на цій основі здійснити глибокі структурні перетворення в економіці. Пов'язано це з високим ступенем ризику, невизначеністю розмірів прибутків і, як правило, тривалим строком окупності. Отже, тільки держава створює можливості

для визначення й фінансування завдань НТП (п. 4 модулю, що розглядається).

Національні економіки і рівень доходів населення не однорідні у розрізі регіонів країни. Під впливом історичних, національних, демографічних, географічних та інших неринкових факторів формуються регіональні диспропорції. Вирішення регіональних проблем неможливо без втручання (прямого або непрямого) держави (п.5 модуля, що розглядається).

Останній пункт модуля пов'язаний з втручанням держави у зовнішньоекономічну діяльність, що пов'язано з глобалізацією світового господарства, і захистом доходів всього населення від негативного впливу зовнішніх факторів. Уряд здійснює контроль за міграцією капіталу і робочої сили, впливає на валютні курси, керує платіжними й торговими балансами.

Отже, сучасна економічна система, яка склалися в Україні, зокрема у сільській місцевості, потребує регулювання. Регулювання може здійснюватися двома методами: ринковими та неринковими (державними). Державне регулювання (government intervention) в свою чергу поділяються на пряме та непряме.

З наведеної схеми регулювання економіки змішаного типу наочно видно, які важливі функції виконують як державні так і ринкові інститути, ринок та держава - це дві могутні сили, які не протистоять одна одній, а розумно доповнюють одна одну в процесі економічного розвитку.

Слід зазначити, що аграрний сектор економіки потребує спеціального регулювання, що пов'язано насамперед з галузевою специфікою. Найбільший рівень його підтримки спостерігається у Японії, країнах Європейського Союзу та США, а найменший - в Австралії та Новій Зеландії.

Для захисту вітчизняних ринків та товаровиробників в розвинених країнах світу широко застосовується механізм зовнішньо торгівельних відносин, головною складовою частиною якого є цінове регулювання. Ціни на світовому ринку формуються на підставі витрат, що є в найкращих умовах виробництва (під найкращими умовами виробництва розуміють сукупність природних, техніко-технологічних і соціально-економічних умов). Для більшості сільськогосподарських товарів найкращі умови є у США, на біржах яких і відбувається початкове формування світових цін.

Але більшість країн світу має гірші умови виробництва багатьох видів сільськогосподарської продукції, ніж в головних країнах-експортерах. Цілком логічно, що за умов функціонування не регульованої ринкової економіки, виробництво сільськогосподарської продукції в цих країнах було б витіснено імпортованою продукцією. Отже, виникає необхідність створення системи захисних механізмів, які б сприяли розвитку власного аграрного сектора, які і створено сьогодні в країнах Європейського Союзу, Японії тощо. Ці системи механізмів захищають внутрішній ринок країн від тимчасового дешевого імпорту окремих продуктів, а також регулюють надходження імпортованої сільськогосподарської продукції, яку недоцільно виробляти в межах даної країни.

До базових інструментів системи захисних механізмів відноситься митні збори та компенсаційні платежі, що покривають різницю між внутрішніми та імпортними цінами, а також компенсаційні платежі, що виплачуються експортерам сільськогосподарської продукції.

У державах Східної Європи діють спеціальні органи державного регулювання сільського господарства, а саме: у Польщі - Агентство сільськогосподарського ринку, в Чехії і Словаччині - Фонди ринкового стимулювання, в Угорщині - Координаційний комітет із регулювання аграрного ринку. Головні завдання їхньої діяльності такі:

- інтервенційна закупівля аграрної продукції;
- інтервенційний продаж сільськогосподарської продукції й продуктів її

переробки на внутрішньому й зовнішньому ринках;

- субсидування експорту;
- обслуговування кредиторської заборгованості;
- аналіз сільськогосподарського ринку, збір інформації та розробка оцінок і пропозицій для уряду щодо поточної ситуації.

Слід відмітити, що державні заходи впливу на економіку АПК мають суперечливий характер, який зумовлений, по-перше, невідповідністю низки кінцевих цілей державного регулювання внутрішнім закономірностям ринкового розвитку; по-друге, порушенням інтересів окремих груп виробників і споживачів; по-третє, неминуchoю внутрішньою суперечністю будь-якого рішення внаслідок врахування різних поглядів та інтересів, відмінностей у розумінні реальної дійсності й результатів впровадження державних заходів. Світовий досвід свідчить, що масштаби, можливості та дієвість інструментів і механізмів державного регулювання пропорційні до сили державної влади, її здатності контролювати й управляти ситуацією.

Перехідний стан економіки, що є в Україні потребує не тільки прямого, а й непрямого впливу на економіку, що зумовлено швидкістю і порівняно меншими бюджетними затратами.

Проблеми державного регулювання сільськогосподарського сектора України пов'язані з відсутністю досвіду використання механізмів регулювання, які б ґрунтувалися на принципах добровільності й зацікавленості, відсутня також системність та комплексність заходів державного регулювання. Крім того, спостерігається стійка тенденція щодо запізнення їх прийняття. Все це відбувається на фоні складного фінансового стану економіки, що різко знижує їх ефективність.

Отже, система державного регулювання доходів в Україні повинна включати механізм впливу на процес виробництва сільськогосподарської продукції, а також високим рівнем підтримки внутрішніх товаровиробників. Мета регулювання - це стимулювання виробництва, аграрного підприємництва та соціальної підтримки села.

Враховуючи специфіку аграрного сектора, в усіх розвинених країнах світу найбільша частка державних коштів спрямована на підтримку сільськогосподарського виробництва в розрізі зменшення ринкових коливань та підтримки відповідного підтримки відповідного рівня цін. Напрямки спрямування системи регулювання цін такі: досягнення стабілізації цін та їх коливань у порівняно вузькому діапазоні, підтримка цін фермерів на рівні, що забезпечує товаровиробникові розширене відтворення: регулювання обсягів та структури виробництва.

В розвинених країнах під час формування політики державних цін враховуються такі фактори:

- паритетність цін на промислову й сільськогосподарську продукцію;
- витрати на виробництво продукції у спеціалізованих фермерських господарствах;
- прибутковість фермерських господарств, спеціалізованих галузей і сільського господарства в цілому;
- доходи фермерів на вкладений капітал і їхні фінансові можливості ведення розширеного виробництва.

Аналіз тенденцій у сучасних процесах державного регулювання аграрної сфери, свідчить, що високорозвинені країни, що традиційно є експортерами сільськогосподарської продукції, прагнуть зберегти своє місце на світовому ринку, для чого посилюють підтримку вітчизняного виробника сільськогосподарської продукції; технічно високорозвинені країни, які імпортують сільськогосподарську продукцію, прагнуть зменшити залежність від країн -експортерів, для чого також посилюють підтримку вітчизняного виробника сільськогосподарської продукції; деякі країни, на

різних етапах економічного розвитку, змінюють рівень підтримки власного виробника сільськогосподарської продукції, що пов'язано з певними економічними умовами в країні.

Система державного регулювання цін у країнах із розвинутою економікою має пріоритетну тенденцію встановлення верхніх і нижніх меж коливання цін та запровадження індикативної або умовної ціни, яку держава прагне підтримувати, що досягається шляхом скуповування або продажу продукції (товарна інтервенція). Прикладом такого регулювання може бути застосування у США цільової (гарантованої) та заставної ціни. За допомогою цільових цін держава забезпечує фермерам отримання нормативних доходів від виробництва сільськогосподарської продукції, а заставні ціни - дають змогу протягом дев'яти місяців вільно розпоряджатися виробленою продукцією (тобто реалізувати за контрактами, продавати на вільному ринку, зберігати на фермі, здавати під заставу). Розрахунок заставних цін проводиться, виходячи з рівня середньоринкових за останні п'ять років. Заставна ціна є нижньою межею гарантованої ціни. Отже, фермер має можливість отримати додатковий дохід за рахунок різниці між заставною та світовою ціною.

Заслужує на увагу й досвід країн Європейського Союзу, в яких враховуються умови кризи надлишкового виробництва сільськогосподарської продукції. Відбувається це за рахунок регулювання ціни за бажаними цінами (індикативні - для зернових, молока, цукру, маслинової олії, соняшника; орієнтовані - для великої рогатої худоби, вина; цільові - для тютюну) та за мінімальними цінами імпорту (порогові (визначаються як індикативні за мінусом витрат на транспортування й розвантаження товарів від кордону співтовариства до країни Європейського Союзу (ЄС), яка більш всього потребує цієї продукції) - для зернових, цукру, молочних продуктів, маслинової олії; довідкові - для фруктів, овочів, вина, деяких рибних продуктів; шлюзові - для свинини, яєць, птиці). Мета встановлення мінімальних цін - це гарантування виробнику нормального рівня доходу та диференціювання заготівельної ціни в залежності від регіону за видами продукції.

Сьогодні в країнах-членах ЄС експортне субсидування національних сільськогосподарських товаровиробників має пріоритетну мету їх соціального захисту. Враховуючи той факт, що субсидії по окремих видах сільськогосподарської продукції, яка експортується, досягають майже половини ціни, що склалася на світовому ринку, країни Європейського Союзу могли б суттєво зменшити обсяги експорту сільськогосподарської продукції. Але це призведе до збільшення рівня пропозиції в рамках Союзу, що у свою чергу спричинить знищення вітчизняних виробників.

Слід відмітити, що незважаючи на всі позитивні моменти державного регулювання цін сільськогосподарської продукції, ряд сучасних економістів підкреслює і деякі недоліки. А саме: - існує значний лаг між зміною державної ціни і реакцією аграрного сектора на це, при стримуванні зростання виробництва, відбувається збільшення невиробничих витрат на закупівлю, зберігання та експорт сільськогосподарської продукції на пільгових умовах.

Крім державного регулювання цін на сільськогосподарську продукцію в розвинених країнах світу діє спеціалізована система сільськогосподарського кредиту, що зумовлено специфікою сільськогосподарського виробництва, нестачею вільних фінансових коштів, високою капіталомісткістю і порівняно низькою фондівдачею, сезонністю виробництва, значною тривалістю виробничого циклу, залежністю від природнокліматичних умов (що особливо знижує гарантованість позик сільськогосподарським товаровиробникам), порівняно малими розмірами підприємств аграрного сектору (що робить їх менш конкурентоспроможними на ринку коротко - і довготермінових кредитів).

Враховуючи вищезазначені особливості аграрного сектору, розвинені країни світу сформували у себе особливі інститути й форми сільськогосподарського кредиту, який має високий рівень державної підтримки і кооперативні основи. Виробники сільськогосподарської продукції можуть отримати потрібні їм кошти у банках, страхових компаніях, асоціаціях сільськогосподарського кредиту, фінансових компаніях, організаціях, що реалізують устаткування та інші товари сільському господарству тощо. В умовах України селяни теж потребують створення системи кредитування, як для підприємств так і для фізичних осіб. Надання таких кредитів на пільгових умовах є теж формою підтримки рівня доходів селян і розмір цієї підтримки рівня доходів селянина визначається сумою наданої державою пільги по кредитній підтримці. Велике значення для формування аграрного капіталу в умовах ринкової економіки має система іпотечного кредиту. Іпотека - це передача боржникам у заставу свого нерухомого майна кредиторю як гарантію сплати боргу. В умовах функціонування здорової розвиненої ринкової економіки система іпотечного кредиту повністю виконує свої функції, але у періоди економічної кризи (ланцюг неплатежів, падіння цін на сільськогосподарську продукцію, зниження доходів сільськогосподарських підприємств) посилюються ризики втрати селянами права на землю. В такій ситуації необхідно втручання держави. Світова практика має подібні прецеденти: так в США адміністрація Ф.Рузвельта закріпила землю за фермерами, що заборгували на три роки; в Німеччині був прийнятий закон про не відчуження селянського двору, що забороняв його продаж за борги.

Суттєва роль в державному регулюванні агропромислового сектору належить активізації інвестиційної діяльності. В економічно розвинених країнах близько 80% інвестицій у продовольчий комплекс становлять капіталовкладення виробничого призначення, які є передусім приватними вкладеннями та бюджетними коштами у формі прямих інвестицій і кредитів.

Обсяги інвестицій недержавних форм власності у ринковій економіці переважають. На думку М.І.Кісіля, стратегічні завдання держави, які слід реалізувати через механізми аграрної інвестиційної політики є:

- "підтримка виробництва найбільш важливих видів продукції, які нині не задовольняють ринкові потреби покупців, а також існуючих та нових форм господарювання;
- впровадження інновацій у сільське господарство і підвищення його ефективності та конкурентоспроможності;
- розробка наукоємних технологій; соціальний розвиток села;
- збереження земельних ресурсів і навколишнього середовища; підготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів підприємств АПК; реалізація державних програм соціально-економічного розвитку окремих регіонів".

Таким чином, проведене дослідження дозволяє зробити наступний висновок: В інформаційному суспільстві цілі втручання держави в економіку країни залишаються класичними, але відбуваються зміни в механізмі регулювання як економіки взагалі, так і доходів населення зокрема.

Список літератури

1. Adams F.G. The macroeconomic impacts of increasing the minimum wage // J.of policy modeling. N.Y.: 1989. Vol.11,№2.-P. 179-189.]
2. Бэм - Баверк, Эвген Капитал и прибыль. История и критика процента на капитал.: Авторизированный перевод со 2-го нем. изд. Л.И. Форберта. - СПб.: 1909. - 644 с
3. Джонъ Ингрэмъ. Історія политической экономии // Перевод съ англійскаго подъ редакціей И.И. Янжула, професора Московскаго университета. Издание К.Т. Солдатенкова. - Москва.: Типографія М.П. Щепки на, Арбат, домъ Каринской, 1891. = 322с.

4. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. - М: Гелиос АРВ, 1999. - 352 с.
5. Кейнс Дж. М. Трактат про грошову реформу. Загальна теорія зайнятості, процента та грошей. - Київ, АУБ, 1999. -189 с.
6. Кенэ Франсуа. Избранные экономические произведения: Пер. с франц. / Ред. —сост., авт. вступит. статьи с.3-22 и примеч. А.И. Казарин. - М.: Соцэкгиз.1960. - 551 с.
7. Малов В.Н. Кольбер, Жан - Батист: Абсолютистская бюрократия и французское общество. - М.: 1991. - 240 с.
8. Маршалл Альфред. Принципи економічної науки: Реферат підручника В.М. Фещенко (реферат-уклад.) - К.: АДС "УМК Центр", 2001. - 211 с.
9. Медведев М.Ю. Общая теория учета: естественный, бухгалтерский и компьютерные методы. - М.: Издательство «Дело и сервис», 2001. - 752 с.
10. Мизес Л. Бюрократия. Запланированный хаос. Антикапиталистическая ментальность.- М.: 1993. - С.113.
11. Милль, Джон Стюарт. Основы политической экономии: Пер. с англ. / Общ. ред. А.Г. Милитковского. - М.: Прогресс, 1980,-495 с.
12. Пигу А. Экономическая теория благосостояния: Пер. с англ./ т.1 - М.: «Прогресс», 1985. - 512 с.
13. Рикардо Д. Сочинения.: Пер. под ред. чл.-кор. Акад. наук СССР М. Н. Смит. - М.: Соцэкгиз, 1961. -271с.
14. Рожнова О.В. Единое учетное информационное пространство Современные аспекты бухгалтерского учета в России и Болгарии. Российско-болгарский сборник научных статей /М. : Финансовая академия при Правительстве РФ, 2003. - с. 48-64.
15. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. Книга первая. - М.: «Ось-89», - 256 с.
16. Тюрго А.Р. Избранные экономические произведения. - М.: Изд. социально-экономической литературы, 1962. - 196 с.
17. Фридмен М. Избранные труды //Вопросы экономики. - 1989.-№12.-С.142-148
18. Хикс, Дж. Р. Стоимость и капитал: Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст.. Р.М. Энтова. - М.: Издательская группа "Прогресс", 1993. - 488 с.
19. Эрхард Л. Благосостояние для всех: Пер. с нем. - М.: Пресс, 1991.- 332с.

В статье рассмотрены современные тенденции информатизации общества и их влияние на механизм регулирования доходов населения. Проведен анализ классической целевой направленности вмешательства государства в экономику страны.

In the article the modern tendencies of informatization of society and their influence are considered on the mechanism of adjusting of profits of population. The analysis of classic having a special purpose orientation of intervention from the state in the economy of country is conducted.

Проблеми аграрних формувань в умовах ринкових перетворень

У статті розглядаються питання сукупності недоліків та їх подолання в процесі становлення ринкових форм господарювання в сільському господарстві.

аграрне формування, ринкові форми, сільське господарство

Реформування сільськогосподарського виробництва, а разом із ним і землекористування на даному етапі знайшло вираження в тому, що власниками землі, хоч у деякій мірі й формальними, оскільки абсолютної власності немає, стали працівники сільського господарства. Кожний із них одержав державний акт на право власності на землю. Середній розмір земельної ділянки становить понад 4 га – менше на Заході України і більше на півдні. Господарювати на такій земельній ділянці без техніки і сучасних індустріальних технологій практично неможливо.

Залежність ефективності функціонування аграрних формувань від їх розмірів є загальновідомою і властивою для різних систем господарювання. У зв'язку з цим виникає необхідність обґрунтування принципів поєднання розвитку господарських структур різних розмірів – дрібних, середніх, і великих з урахуванням регіональних особливостей аграрного виробництва.

Необхідність такої стратегії обумовлена тим, що не дивлячись на очевидне, останнім часом з'явилися публікації, в яких обґрунтовується необхідність переходу в широких масштабах до дрібних селянських господарств, які ґрунтуються на ручній праці.

Ще представники організаційно-виробничої школи (до якої належав відомий російський академік О.В. Чаянов) довели, що великі за розміром землекористування господарства в декілька разів ефективніші від дрібних селянських господарств.

Вивчаючи проблему оптимальних розмірів аграрних формувань О.В. Чаянов спирався на праці відомих зарубіжних попередників-економістів – Вернера, Крафта, Стебела, Тюнена, Шмекселя, а також на праці співвітчизників: В. Бажаєва, М. Макарова, І. Лопатіна, М. Каришова та інші.

Після проголошення незалежності України, відношення держави до колгоспів як однієї з форм кооперації стало жорстко негативним. Головна ідея органів державної влади зводилась до того, щоб замінити колгоспи будь якими іншими формами господарювання, замість того щоб придати їм кооперативну форму. Але ж зарубіжний досвід свідчить про те, що сільськогосподарські кооперативи ефективно працюють в Ізраїлі, Німеччині, Венгрії, Франції, Японії і в багатьох інших розвинутих країнах світу. На жаль кооперативна форма організації сільськогосподарських підприємств в Україні поки ще не одержала широкого розповсюдження. Тому її роль і значення в умовах ринкових трансформацій заслуговує самостійного наукового дослідження.

В публікаціях В.В. Гончара, В.В. Зімовчука, Р.А. Іванух, О.В. Крисального, М.І. Малика, Л.В. Молдован, М.Ф. Солов'єва, П.М. Федієнко, О.О. Жовтунецька та інших економістів-аграрників відмічається позитивна роль сільськогосподарських виробничих кооперативів як організаційно-правової форми сільськогосподарських підприємств в умовах ринкових механізмів господарювання. М.І. Малик і П.М.

Федієнко зазначають, що створення виробничих кооперативів на селі дозволяє використати переваги крупного товарного агробізнесу. Проте із-за недостатнього розуміння сутності цих формувань в них убачається прообраз колишніх колгоспів і пропагандується ідея їх трансформації в приватні або приватно-орендні підприємства [1].

Р.А. Іванух і О.О. Жовтонецька вважають, що в Україні повинна бути розроблена і здійснюватись державна кооперативна політика, а кооперативний напрямок аграрної політики повинен стати пріоритетним в реструктуризації сільськогосподарських підприємств. Вони відносять кооперативну систему господарювання до числа найбільш ефективних, але це, по їх розумінню, як раз і виявилось небажаним для іноземних радників і консультантів [2].

Багато вчених звертають увагу на необхідність узагальнення і використання досвіду ринкових трансформацій аграрного сектору в ФРН. Це єдина західна країна, яка має власний досвід реорганізації планового господарства в ринкове. Після об'єднання Східних і Західних земель Німеччини замість проведення радикальної реформи для Східної зони була прийнята "Програма адаптації сільського господарства до ринкових умов". Заново створені організаційно-правові форми сільськогосподарських підприємств досить різноманітні, але всі вони мають право на життя і за допомогою держави успішно розвиваються. Але, як і раніше, провідну роль мають великі сільськогосподарські підприємства з колективною і кооперативною організацією сільськогосподарського виробництва. Німецькі вчені постійно підкреслюють, що крупне сільськогосподарське виробництво в формі кооперативно організованих підприємств є надійним фундаментом аграрної ринкової економіки і має велике майбутнє [3].

Метою статті є розкриття основних проблем адаптації господарств суспільного сектору до ринкових умов. Досить яскраво це проявляється в галузі тваринництва, де навіть найбільш вискоєфективним організаційним формам виробництва тваринницької продукції була властива форма – громіздка виробнича структура і вони виявилися конкурентоспроможними із західними товаровиробниками за рівнем трудомісткості і собівартості молока, м'яса тощо. Довести, що розвиток кооперації – головний шлях стабілізації АПК, тому основною метою статті є дослідження місця і ролі крупнотоварного виробництва в аграрному секторі економіки України стосовно до ринкових умов, ринкових механізмів господарювання. Крім того, необхідно вивчити тенденції зміни розмірів сільськогосподарських підприємств (в т.ч. фермерських) та установити їх взаємозалежність з економічними показниками економічної ефективності сільськогосподарського виробництва, обґрунтувати необхідність та цілеспрямованість пріоритетного розвитку крупних сільськогосподарських підприємств на кооперативній основі (але окрім межі). Довести, що дрібні і, навіть, не середні за розмірами землекористування фермерські (селянські господарства) не в змозі забезпечити інтенсивний вискоєфективний розвиток сільського господарства України.

За час здійснення аграрних реформ у сільському господарстві України відбулася суттєва трансформація організаційних форм господарювання. Причому, у більшості випадків трансформаційні процеси відбулися всупереч опрацьованим національним та іноземним науковим концепціям та передового досвіду. Це стосується, перш за все, негативних тенденцій деконцентрації виробництва сільськогосподарської продукції.

Цілком об'єктивно, що не маючи науково обґрунтованого цілісного бачення самого змісту аграрної реформи всі були єдині у прагненні відродити село. Від декларації реформи до напрацювання її основних механізмів знадобилося більше 10 років. Але не реформуючись на ринкових засадах паралельно з іншими галузями – партнерами і суміжниками, ми в Україні втратили занадто багато. І наслідки

пожинаємо не тільки сьогодні, а й пожинатимо в найближчій перспективі тому, що обсяги виробництва валової продукції сільського господарства становлять менше 48% від рівня 1990 року.

Якщо в економічно розвинених країнах світу в аграрній сфері в останні десятиріччя спостерігається перманентне укрупнення землекористування фермерських господарств (особливо інтенсивно ці процеси відбуваються у США, Канаді, Австралії та в більшості країн Західної Європи), то в Україні реформування і становлення аграрних формувань відбувалося у дещо іншому напрямку. При цьому цей напрямок чомусь обґрунтували і деякі економісти-аграрники. “Спеціалісти давно визнали (доказував Г.В. Ткач), що особисті селянські господарства є кращими порівно з великомасштабними сільськогосподарськими виробництвами, що використовують найману робочу силу, через те, що особисті селянські господарства прагнуть мінімізувати адміністративні витрати” [4]. Теж саме стверджують і “дослідження” світового банку польських приватних господарств, мов дрібні господарства з площею сільськогосподарських угідь понад 20 га ефективні порівняно з великими господарствами.

Проте факти дуже уперта природна річ. Наприклад, не дивлячись на недоліки адміністративних методів господарювання, Кіровоградська область в середньому протягом 1986-1990 рр. виробила 12810,6 тис.т. зерна, а в середньому за 2000-2004 рр. – лише 732 тис.т. У 1990 році було одержано 3184 тис.т. М’яса відповідно вироблено 1994 і 76,1 тис.т. Молока 735,6 і 391,5 тис.т. Наслідком трансформації організаційних форм господарювання стало й те, що майже в 40% господарств України тваринництво взагалі перестало існувати як галузь.

Однією з визначальних цілей аграрної реформи в Україні було формування багатокладності організаційних форм господарювання, поєднання великого, середнього і дрібного виробництва як передумови створення конкурентного середовища між виробниками сільськогосподарської продукції і рушійної сили розвитку ринкового механізму господарювання у галузі. Особливо великі надії у цих процесах покладалися на пріоритетний розвиток фермерства, яке є основою агропродовольчого сектора економічно розвинутих країн Північної Америки і Західної Європи. Проте, спроби перенести західний досвід не вітчизняні реалії не дали бажаних результатів: розвиток фермерських господарств в Україні не відповідає загальновизнаним світовим і національним тенденціям розвитку великотоварного сільськогосподарського виробництва з високим рівнем концентрації аграрного потенціалу, низькою залишається економічна ефективність підприємницької діяльності фермерів. Про недостатню ефективність виробництва в фермерських господарствах свідчить той факт, що займаючи 8,1% від наявних в Україні сільськогосподарських угідь вони виробили в 2004 році 0,7% м’яса; 0,6% молока; 0,1% яєць і 1,8% вовни [5].

Згідно зі ст. 52 Земельного Кодексу України у редакції 1992 р. селянським (фермерським) господарствам для здійснення виробничої діяльності надається можливість розширення площі землекористувань за рахунок оренди земельних ділянок. Проте потенційні орендодавці в особі органів місцевого самоврядування (сільських, селищних, міських, районних рад народних депутатів) дуже часто не мали для цього відповідних фондів земель, а керівники сільськогосподарських підприємств і сільськогосподарських акціонерних та командних товариств, які володіли і користувалися землею на правах колективної власності, упереджено ставились до нового фермерського руху і чинили, та й нині чинять йому опір.

Із самого початку свого становлення вітчизняне фермерство було поставлене у визначально не вигідні умови порівняно з іншими суб’єктами господарювання у сільському господарстві. Практично всі сучасні крупні аграрні формування

(господарські і командні товариства, сільськогосподарські виробничі кооперативи, приватно-орендні підприємства) створювалися на матеріально-технічній базі колишніх колгоспів, або радгоспів, яка формувалася не одне десятиліття, у той час як фермерам здебільшого доводилося починати практично все з нуля та ще не на кращих, а на гірших за родючістю землях. Крім того, в Україні фермерство поки що має дуже низький рівень концентрації аграрного капіталу. Розширення площ землекористування і розширене відтворення матеріально-технічних ресурсів на макрорівні гальмується відсутністю відповідної дієвої державної підтримки і несприятливим соціально-політичним кліматом у суспільстві, а на мікрорівні – низькою ефективністю господарювання.

Проблема покращення ефективності господарської діяльності аграрних формувань є різноплановою і повинна вирішуватися на всіх рівнях управління у галузі – від загальнодержавного до рівня окремого суб'єкта господарювання. На загальнодержавному рівні необхідно визначитися зі стратегією розвитку сільського господарства на перспективу. Але при будь-якій стратегії і практиці визначальним повинно бути неухильне збільшення розмірів землекористувань не тільки дрібних, але й середніх агроформувань.

Сьогодні у Західній Європі втілюється у життя план Мансхолта – надання допомоги саме великомасштабному капіталістичному сільськогосподарському виробництву. Дрібне виробництво свідомо ставить у не вигідні умови конкурування, наприклад, податок на майно великих господарств становить 1%, а на майно дрібних – 5% [6].

Підводячи наслідки трансформації організаційних аграрних формувань, в кожному конкретному випадку, повинні виступати результативні соціально-економічні показники. Пріоритетне право на існування має така організаційна форма, яка забезпечує високий рівень життя робітників, розширене відтворення земельних, трудових, матеріально-технічних і інших ресурсів розвитку. Найбільш повно відповідають рішенням головної соціальної задачі – формування масового середнього класу тільки великі за розмірами землекористування господарства. Тільки при такій організаційній формі великого реформованого сільськогосподарського підприємства реалізується ідея поєднання в одній особі “селянина власника і господаря”.

Разом зі збільшенням розмірів агроформування в умовах ринкових перетворень ціла низка факторів починає діяти у напрямку підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва. По-перше, відбувається природний процес поглиблення спеціалізації праці. Кожний працівник зайнятий саме на тих роботах, для виконання яких найкращим чином підходить його кваліфікація (трактористи-машиністи, слюсарі-налагоджувальники, оператори машинного доїння та ін.). у невеликих господарствах високо кваліфіковані робітники нерідко витрачають до половини свого робочого часу на виконання завдань, що не потребують ніякої кваліфікації. Це призводить до зростання витрат праці і, відповідно, її оплати.

По-друге, більші розміри підприємства дозволяють також краще використовувати працю робітників управлінської ланки: фахівець з агрономії зможе повністю присвятити себе контролю за дотриманням технологій у рослинництві, а зоотехнік – за дотриманням технологій у тваринництві тоді як для виконання інших управлінських функцій будуть додатково залучені відповідні фахівці.

По-третє, невеликі господарства виявляються неспроможними скористатися найбільш ефективними технологіями. Сучасні енергонасичені, обладнані електронікою і комп'ютерною технікою сільськогосподарські машини і технологічні комплекси є надто дорогими. Їх продуктивне використання потребує великого обсягу виробництва і

тому тільки крупні виробники можуть дозволити собі придбання й експлуатацію кращих засобів механізації і автоматизації виробничих процесів.

Крім того, ефект крупного виробництва надає й багато інших переваг: ефективне використання побічної продукції, оптовий продаж виробленої продукції за більш високими цінами. У сільському господарстві ціна зростає прямо пропорційно з розміром товарної партії (завдяки скороченню транспортних витрат). Оптова ж закупівля вхідних ресурсів (мінеральних добрив, пестицидів, паливно-мастильних матеріалів) дає можливість зменшити середньовалові витрати виробництва.

Розрахунки показують, що лише при виробництві овочевої, плодово-ягідної продукції та картоплі оптимальною і ефективною площею використання ріллі 20-50 га є оптимальною. Що ж стосується господарств зерново-тваринницького напрямку спеціалізації то мінімальний розмір землекористування таких агроформувань 300-400 га, а оптимальний – близько 1600-2000 га.

Список літератури

1. Малик М.І., Федієнко П.М. Корпоративні заходи на селі. // Економіка АПК.– 2001.– №8.– С.3-8.
2. Іванух Р.А., Жовтанецька О.О. Розвиток сільськогосподарської кооперації в умовах переходу до ринкової економіки //Економіка АПК.– 2001.– №12.– С.25-31.
3. Дудар В.Т. Аграрний сектор економіки Східної Німеччини //Економіка АПК.– 2004.– №6.– С.153-159.
4. Ткач Г.В. Дослідження світового стану банку польських приватних господарств //Економіка АПК.– 2004.– №11.– С.66-67.
5. Конінський Т.К. Розвиток фермерських господарств в Україні //Економіка АПК.– 2005.– №9.– с.30
6. Калінчик М. Аграрна реформа в Україні. Прогноз варіантів впровадження //Пропозиція.– 1997.– №4.– С.4-6.

В статье рассматриваются вопросы совокупности недостатков и их преодоления в процессе становления рыночных форм ведения хозяйства в сельском хозяйстве.

In the article the questions of aggregate of failings and their overcoming are examined in the making markets forms of menage in agriculture.

Экономическая оценка стратегии вертикальной интеграции

В статье определены предпосылки слияния железорудных комбинатов с предприятиями подземного комплекса с целью получения дополнительных источников сырья и улучшения качества исходной руды. Обоснована экономическая целесообразность вертикальной интеграции. Представлены методические основы оценки синергетического эффекта при вертикальной интеграции.

слияние, вертикальная интеграция, стратегия, оценка эффективности, синергетический эффект

Перспективы развития родственной (так называемой технологически связанной) диверсификации на железорудных предприятиях хоть достаточно ограничены, но наиболее важны и реальны. В свою очередь, родственная диверсификация может быть вертикальной и горизонтальной.

Вертикальная интеграция, или связанная вертикальная диверсификация, - это процесс включения в состав предприятия новых производств, входящих в технологическую цепочку выпуска основной продукции на ступенях до или после производственного процесса [1]. При этом возможны разные типы вертикальной интеграции, в частности полная и частичная.

Железорудные горно-обогатительные комбинаты имеют фактически полную интеграцию производственной деятельности, а именно технологическую цепочку, начиная от добычи железной руды и завершая производственный процесс выпуском конечной продукции (концентрата, окатышей (агломерата)), являющейся сырьем для последующего металлургического передела (рис.1). Такой вариант является прямой интеграцией для горнодобывающей промышленности.



Рисунок 1 - Схема вертикальной интеграции в металлургическом комплексе

Однако на практике существует пример вертикальной интеграции обратного типа, когда присоединяются функции, которые ранее выполнялись поставщиками, то есть приобретается контроль над источниками сырья и конечной железорудной продукцией. В горно-металлургическом комплексе это вариант присоединения металлургическим комбинатом Новокриворожского ГОКа, коксохимического завода, предприятий подземного комплекса.

Поскольку ГОК испытывает нехватку собственного сырья, то возникает необходимость удовлетворения потребностей в сырой руде за счет дополнительных

источников. В качестве таких источников возможно использование руды подземной добычи. Однако, в целях роста конкурентоспособности конечной товарной продукции, перед предприятием стоит задача улучшения не только количественной, но и качественной характеристики сырьевой базы. Для этого, на наш взгляд, следует выполнить такие действия:

- оценить эффективность использования сырья подземной добычи;
- установить наиболее приемлемую форму взаимоотношений ГОКа и шахты;
- установить возможность получения синергетического эффекта в том случае, если будет принят вариант вертикальной интеграции.

Вертикальное слияние рассматривается как объединение предприятий на уровне покупателя и продавца. Для горнодобывающих предприятий важно не монополизировать при данном слиянии рынок продукции или его значительную часть, а сохранить (создать) устойчивые позиции на рынке по качеству и объемам продаж.

Слияние мотивируется обоюдными выгодами как для ГОКа, так и для шахты: 1) ГОК имеет возможность в долгосрочной перспективе компенсировать недостаток в сырьевой базе; шахта – осуществить реконструкцию, получить недостающие средства для подготовки к выемке качественных блоков, обеспечения безопасности ведения горных работ, обновления оборудования; 2) шахта уменьшает риск потери высококвалифицированных кадров технологического и управленческого звеньев; 3) ГОК приобретает шахту по рыночной стоимости на текущий период времени, определяемой способностью производственного объекта приносить доходы.

В качестве примера рассматривается вариант интеграции ОАО "ЦГОК" и шахты им.Орджоникидзе, которая после отработки природно богатой железной руды была перепрофилирована на добычу бедных магнетитовых кварцитов.

Магнетитовые кварциты шахты поставлялись на ОАО "ЦГОК" как единственному потребителю среди ГОКов Кривбасса (рис.2). Необходимость в дополнительных объемах сырой руды на этом предприятии возникла в связи с отсутствием средств на развитие собственной сырьевой базы (представленной тремя карьерами), невозможностью ликвидировать отставание по вскрышным работам и задачей снижения затрат на добычу потребляемого сырья.

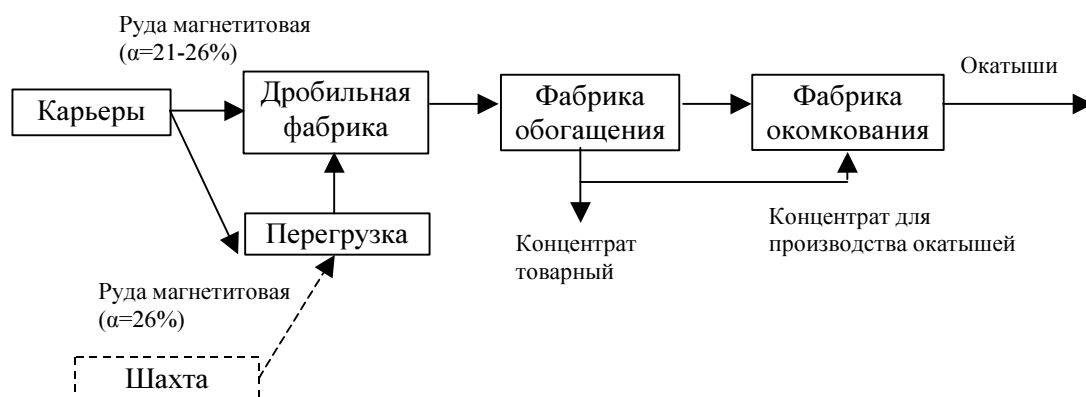


Рисунок 2 - Схема добычи и переработки магнетитовых кварцитов на ОАО ЦГОК" с учетом дополнительных источников сырья

В 1998 г. ОАО "Центральный ГОК" принял во временное платное использование целостный имущественный комплекс шахты. Однако, в 2001 г. комбинатом было принято решение о возвращении арендованного имущества шахты арендодателю ОАО "Криворожский железорудный комбинат" по причине повышения себестоимости руды подземной добычи.

Реальной причиной роста затрат на добычу являлось отсутствие средств на своевременное выполнение горно-капитальных, горно-подготовительных, нарезных и буровых работ; работ по введению новых горизонтов, подготовке запасов к выемке на действующих горизонтах. При этом, износ основных производственных фондов достиг критического уровня – 83-86%. В таких условиях невозможно было осуществлять добычу в соответствии с производственной мощностью.

При рассмотрении перспектив развития шахты специалистами установлено [2], что после завершения строительства горизонта -527 м шахта может работать еще в течение 18 лет с объемами добычи 1500-1600 тыс. т руды при условии инвестирования в обновление фондов и проведение горнокапитальных и горноподготовительных работ. Однако, из практики известно, что принятие стратегических решений основывается не только на результатах технико-экономического анализа, но и на личных мотивах руководства.

В данном случае ОАО "КЖРК" невыгодно иметь в своем составе малорентабельные шахты по добыче бедной руды, а, тем более, осуществлять инвестиции в их развитие. Такое сырье не пользуется особым спросом на рынках, требует обязательной дополнительной переработки и может быть востребовано только ГОКа как дополнительный источник руды. Самостоятельно "выжить" в условиях конкурентной борьбы таким шахтам фактически невозможно.

Очевидно, что экономическое обоснование вертикальной интеграции следует проводить в два этапа:

- расчет экономической эффективности использования руды подземной добычи для переработки на ГОКе (установление качественных и затратных показателей при производстве готовой продукции с использованием шахтного сырья);
- определение составляющих синергетического эффекта, получаемого при вертикальной интеграции.

При технико-экономическом обосновании эффективности использования шахтной руды для последующей переработки на ГОКе выбирается экономически целесообразный проект отработки магнетитовых кварцитов шахты. В данном случае необходимо рассчитать проектные технологические показатели обогащения руды как шахты, так и карьеров ОАО "ЦГОК".

Затраты по проведению горнодобычных работ на i -м карьере можно определить из следующего выражения:

$$Z_i^{c-\partial} = [C_i^{\partial} + t_i^{\partial} + (C_i^s + t_i^s) \cdot k_{gi}] \cdot X_i^{\partial}, \text{ грн.} \quad (1)$$

где C_i^{∂}, C_i^s – соответственно себестоимости добычи 1 т руды на i -м карьере и 1 т вскрышных работ, грн./т;

t_i^{∂}, t_i^s – соответственно транспортные затраты по перевозке 1 т руды с i -го карьера до ДОК и 1 т вскрыши – в отвалы, грн./т;

k_{gi} – коэффициент вскрыши по i -му карьере, т/т;

X_i^{∂} – объем добычи руды за год по i -му карьере, тыс. т.

Затраты на добычу шахтной руды ($Z_{ш}^{\partial}$) определяются:

$$Z_{ш}^{\partial} = (C_{ш}^{\partial} + t_{ш}^{\partial}) \cdot X_{ш}^{\partial}, \quad (2)$$

где $C_{ш}^{\partial}$ – себестоимость добычи 1 т шахтной руды, грн./т;

$t_{ш}^{\partial}$ – транспортные затраты по перевозке 1 т шахтной руды до ДОК ГОКа, грн./т;

$X_{ш}^{\partial}$ – объем добычи руды на шахте за год, тыс. т.

Результаты расчетов затратных показателей, цены и прибыли приведены в табл.1

Таблица 1 – результаты расчета экономической эффективности вертикальной интеграции

Наименование показателя	Единица измерения	Значения	
		базовый вариант	вариант вертикальной интеграции
1. Объем исходной сырой руды	тыс. т	12300,0	12300,0
2. Содержание Fe ₂ O ₃ в исходной усредненной руде	%	22,33	22,40
3. Объем концентрата, всего: в том числе из руды подземной добычи	тыс. т	3762,0 -	3770,0 600,0
4. Содержание Fe в концентрате	%	66,20	66,30
5. Выход концентрата, общий в том числе из руды подземной добычи	%	30,6 -	30,7 40,0
6. Средняя себестоимость горнодобычных работ	грн./т	46,77	45,73
7. Производственная себестоимость концентрата	грн./т	196,51	192,77
8. Полная себестоимость концентрата	грн./т	196,51	192,77
9. Цена концентрата	грн./т	237,02	237,40
10. Прибыль от реализации концентрата, на 1 т всего	грн./т грн./т	5,14 19336,68	9,93 37436,10
11. Рентабельность концентрата	%	2,22	5,15
12. Годовой экономический эффект	тыс. грн	-	18099,42

Однако, указанные затратные показатели по источникам открытой разработки полезного ископаемого не учитывают затрат на проведение вскрышных работ. В целом, для каждого карьера и для шахты себестоимость горнодобычных работ рассчитывается соответственно по формулам (1) и (2). Этот показатель на каждом источнике по варианту вертикальной интеграции в расчете на 1 т руды имеет следующие значения: $C_1^{2-0}=45,86$ грн./т; $C_3^{2-0}=47,87$ грн./т; $C_4^{2-0}=55,85$ грн./т; $C_{ш}^{2-0}=33,4$ грн./т.

Как видно, общие затраты по горнодобычным работам на шахте значительно ниже, чем при открытой разработке полезного ископаемого.

Определим производственную себестоимость концентрата при варианте вертикальной интеграции, выделив конечную продукцию, выпущенную на основе шахтной руды. Выделив в отдельности расчетную себестоимость производства концентрата из руды карьеров при проектном (планируемом) коэффициенте вскрыши $C_{кпр}^k=158,8$ грн./т, а продукции из шахтной руды в отдельности $C_{шпр}^k=125,4$ грн./т (рис.3).

В целом по ГОКу при слиянии расчетная прогнозная рентабельность концентрата составляет 5,15%, а при базовом варианте развития – 2,22%. Рентабельность выпуска концентрата из шахтной руды при неизменности цены составляет 60,4%. Довольно низкая рентабельность продукции из руды карьеров связана с высокими коэффициентами вскрыши, невысоким значением выхода ($j_k^k=30,6\%$ против $j_{ш}^k=40\%$), а также значительным расходом руды на производство 1 т

концентрата (по карьере №1 – 3,369 т/т, по карьере №3 – 3,150 т/т и по карьере №4 – 2,824 т/т). Для сравнения следует отметить, что расход шахтной руды составляет 2,5 т/т.



Рисунок 3 - Расчетная производственная себестоимость концентрата

Таким образом, проведенные расчеты показывают, что добыча магнетитовых кварцитов на шахте им. Орджоникидзе с последующей обработкой на обогатительной фабрике ОАО "ЦГОК" является экономически целесообразной.

Вторым этапом при обосновании стратегических перспектив вертикальной интеграции является определение направлений получения синергетического эффекта. Слияние одного производственного объекта с другими в одну производственную систему должно быть обусловлено многими взаимодополняющими мотивами. Большинство из них предопределяет получение данного эффекта, в результате которого взаимодействие различных ресурсов двух предприятий приводит к совокупному результату действующих отдельно производств [3].

Вначале рассмотрим все обоюдные преимущества и недостатки вертикальной интеграции между ГОКом и шахтой:

- эффективность интеграции может рассматриваться с помощью системного подхода (слияния двух структур в единую систему производственно-хозяйственной деятельности) и получения общего синергетического эффекта при функционировании целостного комплекса;
- если комбинат принимает решение о внутренних поставках дополнительного сырья, критическими становятся его взаимозависимости с производителем этого сырья (шахтой). ГОК должен решать вопрос относительно слияния и создания интегрированной структуры;
- доминирующими при интеграционных процессах (при слиянии) двух ранее существовавших отдельно производств становятся такие стратегические вопросы, как сокращение издержек, передача технологий (совместные научно-технические разработки), эффект масштаба и совместное управление;
- при слиянии шахта становится структурным подразделением основного производства ГОКа, выпускающим сырье для переработки и с ориентацией на конечную продукцию. При этом следует учитывать совместные усилия подразделений по улучшению концентрата, росту его конкурентоспособности и экспортного потенциала. Фактически шахта становится составляющей крупного предприятия, имеющего значительные финансовые возможности в развитии многих сфер деятельности: производственной, социальной, кадровой, управленческой, внешнеэкономической;

- возможное участие персонала шахты при слиянии в дивидендах по акциям ГОКа;
- при слиянии ГОК должен вложить первоначальные средства для выполнения всех необходимых работ по выведению шахты на запланированную производственную мощность (расконсервация, обновление оборудования, система энергообеспечения и т.пр);
- анализируется ситуация, когда ГОК получает все необходимое сырье из собственных карьеров, но по более низкой себестоимости с качеством, удовлетворяющим в перспективе требования технологических процессов. В таком случае необходимость в присоединении шахты может отпасть.

Следует отметить, что возможные варианты вертикальной интеграции в горнодобывающей промышленности имеют определенную специфику. Прежде всего, они лишены некоторых недостатков крупных диверсифицированных корпораций. Это выражается в том, что присоединяемые производственные структуры можно отнести к одному и тому же стратегическому хозяйственному подразделению (СХП) основного производства, то есть, не существует проблемы "утраты фокуса" [4], когда функционирует ряд равноценных СХП.

Определим направления достижения синергетического эффекта при данном варианте вертикальной интеграции (рис.4).



Рисунок 4 - Основные направления достижения синергетического эффекта при вертикальной интеграции горнодобывающих предприятий

В общем виде формулу для оценки синергетического эффекта в t -м периоде при j -м варианте вертикальной интеграции можно записать следующим образом:

$$S_{ij} = S_{ij}^M + S_{ij}^{mpa} + S_{ij}^{nup} + S_{ij}^{эк} + S_{ij}^{\partial} + S_{ij}^{oy}, \quad (3)$$

где S_{ij}^M – синергетический эффект масштабов при достижении оптимального объема добычи руды;

S_{ij}^{mpa} – синергетический эффект, получаемый от сокращения транзакционных издержек;

S_{ij}^{nup} – синергетический эффект от совместного проведения НИР в подразделениях ГОКа и интегрируемых подразделениях;

$S_{ij}^{эк}$ – синергетический эффект, получаемый в результате совместных усилий ГОКа и шахты по снижению отрицательного воздействия горного производства на окружающую среду;

S_{ij}^{∂} - синергетический эффект от увеличения прибыли на вложенный капитал;

S_{ij}^{ov} - синергетический эффект, получаемый за счет более рационального варианта организации и управления, достигаемого при слиянии.

В принципе эффект синергии можно описать несколькими переменными: увеличение прибыли, снижение текущих расходов предприятия, снижение потребности в инвестициях и ускорение изменений этих переменных.

В результате проведения вертикальной интеграции ГОКа и шахты суммарный синергетический эффект S определяется как дисконтированная во времени сумма эффектов S_{ij}^e за исключением общих затрат, связанных непосредственно с интеграцией и начальным периодом реализации проекта:

$$S = \frac{\sum_{t=1}^T S_{ij}^e}{(1+r)^t} - K_u^o, \quad (4)$$

где K_u^o – общие затраты, связанные с приобретением производственного объекта, интеграцией, обновлением и модернизацией оборудования;

T – горизонт планирования;

r – ставка дисконтирования.

В целом, задачей стратегии вертикальной интеграции и дополнительного инвестирования средств на эти мероприятия является усиление конкурентной позиции предприятия, обеспечение устойчивых, стабильных объемов продаж на рынке в стратегической перспективе.

Таким образом, стратегические выгоды вертикальной интеграции в горнодобывающей промышленности обусловлены рядом факторов, важнейшими из которых являются следующие:

- создание новых конкурентных преимуществ и усиление конкурентных позиций в основной отрасли;
- потенциал синергизма;
- возможность совместного использования управленческого и производственного опыта.

Список литературы

1. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 1999. – 288 с.
2. Инвестиционный проект развития ОАО "Центральный ГОК" на 2004-2006 г.г. – Кривой Рог, 2004. – 18 с.
3. Деркач М.І. Об'єднання підприємств як інструмент підвищення конкурентоспроможності // Актуальні проблеми економіки. – 2004 р., - №10 (40). – с.89-101.
4. Кемпбелл Э., Саммерс Лачс К. Стратегический синергизм. – СПб.: Питер, 2004. – 416 с.

В статті визначено передумови злиття залізрудних комбінатів з підприємствами підземного комплексу з метою отримання додаткових джерел сировини та покращення якості вихідної руди. Обґрунтовано економічну доцільність вертикальної інтеграції. Надано методичні основи оцінки синергетичного ефекту при вертикальній інтеграції.

The rudiments of the iron-ore combines and underground complex enterprises integration with the purpose of raw material supplementary sources reception and initial ore quality improvement are determined in the article. The vertical integration economic expediency is substantiated. The vertical integration synergy effect estimation methodological bases are presented.

Економіко–екологічні проблеми при порушенні оптимального розміщення посівів соняшнику в Кіровоградській області

В статті розглядаються питання ефективного виробництва соняшнику, економіко–екологічні збитки від порушення рівноваги в структурі землекористування, запропоновано шляхи оптимізації розміщення соняшнику в Кіровоградській області.

соняшник, урожайність, еколого–економічна ефективність, сівозміна, рентабельність

У сучасному землеробстві з поглибленням процесів спеціалізації та концентрації виробництва зростає значення дотримання науково обґрунтованих сівозмін. Зниження урожайності низки культур при беззмінному вирощуванні є наслідком однобічного використання поживних речовин ґрунту, нагромадження в ньому шкідників і збудників хвороб, а також різних токсичних речовин – продуктів життєдіяльності рослин і ґрунтових мікроорганізмів [1]. Ці процеси особливо характерні при вирощуванні соняшнику.

Тому метою даної статті є визначення розміру заподіяної шкоди економіці регіону, спричиненої зниженням урожайності соняшнику в останні роки та пошук шляхів оптимізації розвитку галузі олійних культур.

Проблемами оптимізації посівних площ сільськогосподарських культур займались П.Бойко, А.В.Карпенко, О.М.Шпичак, Т.В.Ярославська, та ін., які стверджують, що використання екстенсивних напрямків вирощування соняшнику матиме неминучі негативні наслідки для землеробства України.

Сьогодні виробництво соняшнику в Кіровоградській області, як в цілому по Україні, є другою після зерновиробництва галуззю агропромислового комплексу, що визначає в сучасних умовах рівень розвитку всього аграрного сектору. Висока прибутковість даної культури обумовлює значне розширення посівних площ, всупереч загальноприйнятим нормам та законам агрономічної науки та екологічної безпеки (табл.1).

Таблиця 1 - Динаміка виробництва насіння соняшнику в сільськогосподарських підприємствах Кіровоградської області

Роки	Зібрана площа, тис. га	Соняшник у % до наявної ріллі	Урожайність, ц/га	Валовий збір, тис. т
1990	147,7	8,8	17,0	251,1
2000	224,2	20,8	12,6	282,3
Середнє 2000-2004рр.	238,4	25,2	11,6	275,6
2000-2004рр. до:				
1990 +–	90,7	16,4	-5,4	24,5
індекс	1,614	2,864	0,682	1,097

Джерело: Розраховано за даними Держкомстату України; Розміри площ, обсяги виробництва та урожайність сільськогосподарських культур та плодоягідних насаджень Кіровоградської області. Статистичний збірник 2003 / Державний комітет статистики України. Головне управління статистики у Кіровоградській області. – К.: – 2004. – 74 с.

В порівнянні з 1990 роком площі під соняшником в 2004 році зросли майже вдвічі, тоді як середня врожайність знизилася в Кіровоградській області з 17,0 ц /га у 1990р. до 11,6 ц /га в середньому за 2000-2004рр.

Аналіз динаміки зміни валового збору соняшнику в сільськогосподарських підприємствах Кіровоградської області свідчить, що його зростання безпосередньо забезпечується за рахунок розширення все нових і нових площ, тоді як врожайність із року в рік, залежно від погодних умов року, істотно коливається. З 1990 по 2000-2004рр. в господарствах Кіровоградської області площі, з яких було зібрано насіння соняшнику, зросли з 147,7 тис. га до 238,4 тис. га.

Для визначення частки впливу урожайності та розширення площі на валовий збір соняшнику застосовано індексний аналіз [2, 3, 4]. Встановлено, що за рахунок зниження середньої врожайності за 2000-2004рр. у 1,4 рази, порівняно з 1990 роком, в господарствах Кіровоградської області було недоотримано 128,7 тис. тонн насіння соняшнику $[238,4 \times (11,6 - 17,0)] / 10$. Проте, за рахунок дії екстенсивного фактору – розширення посівних площ в 1,6 рази, за цей же період, соняшнику було зібрано на 154,2 тис. тонн більше $[17,0 \times (238,4 - 147,7)] / 10$. В сумі це перекрило недобір, обумовлений зниженням врожайності і дозволило додатково виробити 24,5 тис. тонн соняшнику.

За нашими розрахунками, протягом 2000–2004рр. від зниження врожайності соняшнику з різних причин (як технологічних так і погодних) сільгосппідприємства недоотримали 1287,4 тис. ц соняшнику $[(17,0 - 11,6) \times 238,4 = 1287,4 \text{ тис. ц}]$ на суму 66,4 млн. грн. в порівнянних цінах 2000 року.

За останні три роки товаровиробник отримував від вирощування соняшнику в середньому 297–388 грн. чистого прибутку на 1 га, тоді як в 1990 році в господарствах Кіровоградської області вирощування соняшнику з рівнем рентабельності 309,2%, забезпечувало одержання на 1 га 566,3 грн. прибутку (табл.2).

Таблиця 2 - Економічна ефективність виробництва насіння соняшнику в сільгосппідприємствах Кіровоградської області

Роки	Собівартість 1т, реалізованої продукції, грн.	Реалізаційна ціна 1 т, грн.	Прибуток на 1 т, грн.	Прибуток на 1 га, грн.	Рівень рентабельності, %
1990	107,7	440,8	333,1	566,3	309,2
2000	304,5	514	209,5	142,1	59,1
2001	420,9	740,3	319,4	182,7	75,9
2002	418,1	823,7	405,6	297,5	97
2003	440,2	826,8	386,6	277,2	87,8
2004	698,8	1087	388,5	388,6	55,6

Джерело: Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств області. Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. Кіровоградське обласне управління статистики. – К.: – 2002. – С.11

Наукою і практикою господарювання доведено незаперечний факт, що позитивний ефект при збільшенні обсягів виробництва досягається за рахунок інтенсифікації галузі, яка проявляється в істотному зростанні виробничих витрат на 1 га, та супроводжується підвищенням середньої врожайності і зниженням собівартості одиниці продукції. Проте, в сучасних економічних умовах цей економічний закон порушено. Передусім через диспаритет цін на матеріально-технічні ресурси, які значно зросли, тоді як в кількісному виразі обсяг внесених добрив зменшився в 10 і більше

разів. Вищесказане можна проілюструвати на прикладі таблиці 3, де наведено порівняльну динаміку ефективності виробництва соняшнику в сільськогосподарських підприємствах Кіровоградської області протягом 1990–2004рр.

Таблиця 3 - Динаміка окупності витрат на вирощування насіння соняшнику в сільськогосподарських підприємствах Кіровоградської області

Роки	Виробничі витрати на 1 га, грн.	Урожайність, ц/га	Окупність витрат продукцією, ц на 100 грн. витрат
1990	183	17,0	9,29
2000	355	12,6	3,54
2001	364	8,7	2,39
2002	538	13,5	2,51
2003	560	13,4	2,39
2004	614,6	9,4	1,53

Джерело: Власні розрахунки автора.

Одним з показників оцінки ефективності виробництва є окупність витрат продукцією на 100 грн. понесених виробничих витрат. За даними таблиці 4. видно, що найвищою окупність витрат продукцією була в 1990 році – 9,29 ц, тоді як в 2004 році – 1,53 ц. Основна причина низької окупності – випереджаюче, за останнє десятиліття, зростання виробничих витрат порівняно із нижчими показниками урожайності соняшнику. Не дивлячись на екстенсивний розвиток галузі, економічна ефективність вирощування соняшнику залишається досить високою, якщо не враховувати екологічний аспект стану ґрунтів. Однак проблема зниження родючості ґрунтів в області, як і в Україні є визначальною. Як зазначає М. В. Роїк [5]: в 1991-1995 рр. в Україні дефіцит гумусу збільшився в 2,5 рази, в порівнянні з початком 80 – х років, а станом на 2001 р. при внесенні 1,3 т/га органічних добрив, майже в 5 разів. За даними Кіровоградського державного центру “Облдержродючість” втрати гумусу в ґрунтах області за останніх 15 років сягли 0,66% [6]. Найбільший винос поживних речовин з ґрунту врожаєм належить саме соняшнику, а від перенасичення цією культурою сівозміни погіршується фітосанітарний стан ґрунту, який негативно впливає на всі послідуочі культури даної сівозміни. Виходячи з зазначеного, ми вважаємо, що систему показників для визначення економічної ефективності необхідно доповнити показниками еколого – економічної ефективності (еколого – економічним ефектом та еколого–економічним збитком), яка характеризує ефективність з урахуванням витрат потрібних на відновлення поживних елементів в ґрунті після виносу їх врожаєм.

Нами проведено розрахунки еколого-економічної ефективності вирощування соняшнику за методикою А. Трубіліна та В. Шоля [7] на основі інформації Кіровоградського обласного державного проектно – технологічного центру охорони родючості та якості продукції. Згідно з цими даними для відновлення вмісту поживних речовин в ґрунті після вирощування соняшнику, необхідно затратити щонайменше 1400 грн/га., (при урожайності 20 ц/га), тоді коли після сої лише 230 грн./га, (при урожайності 15 ц/га) з урахуванням нормативних обсягів внесення мінеральних і органічних добрив та їх транспортування.

Про вплив порушення оптимальної структури землекористування в регіоні свідчать результати дослідження 21 району області за впливом питомої ваги соняшнику в структурі ріллі на еколого–економічну ефективність його вирощування за 2000-2004рр.

За даними проведеного дослідження у першій і четвертій групах спостерігається різниця між урожайністю та іншими показниками ефективності виробництва соняшнику, залежно від його частки у сівозміні. В групі районів, де середня питома вага соняшнику до всієї ріллі складає 14,5%, урожайність на 2,6 ц/га вище, ніж у групі з часткою соняшнику в сівозміні – 33,2%, собівартість 1 ц на 7,9 менше, рівень рентабельності – 92,0%. В кінцевому результаті прибуток на 1 га в групі, де соняшник займав понад 25,1% ріллі склав 153,9 грн. проти 423,7 грн. в групі, де він займав до 15%, а еколого–економічний збиток становив відповідно 1246,1 грн. проти 976,3 грн. в першій групі (табл. 4).

Таблиця 4 - Залежність еколого–економічної ефективності вирощування соняшнику від його питомої ваги у структурі ріллі, середнє за 2000-2004рр.

Групи районів за питомою вагою соняшнику в структурі ріллі, %	Кількість районів	Питома вага по групі, %	Середня урожайність, ц/га	Собівартість 1 ц реалізованої продукції, грн.	Виручка від реалізації 1 ц продукції, грн.	Виробничі витрати на 1 га, грн.	Прибуток на 1 га, грн.	Еколого-економічний ефект на 1 га, грн.*	Рівень рентабельності, %
до 15	2	14,5	13,7	41,0	81,4	446,3	423,7	-976,3	92,0
15,1-20	4	18,6	12,7	42,4	74,8	358,1	251,7	-1148,3	72,6
20,1-25	9	21,9	12,3	44,5	77,1	374,0	278,1	-1121,9	76,5
понад 25,1	6	33,2	11,1	48,9	82,8	258,8	153,9	-1246,1	61,4
Разом	21	22,8	12,0	44,9	68,1	346,7	252,0	-1148,0	74,9

Джерело: Розраховано на основі інформації по звіту ф.№ 50–сг “Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств за 2000-2004рр.” Державний комітет статистики України. Головне управління статистики у Кіровоградській області. – К.: – 2001-2005рр.

*Розраховано, як різниця між прибутком на 1 га і витратами на внесення мінеральних і органічних добрив, необхідних для відшкодування витрат, пов’язаних з виносом соняшником із ґрунту поживних речовин.

При розрахунках еколого–економічного ефекту (збитку) до уваги приймалося те, що при вирощуванні соняшнику винос поживних речовин із ґрунту повинен компенсуватися відповідним внесенням мінеральних і органічних добрив на 1 га в сумі 1400 грн. В жодній із розглянутих груп прибуток від реалізації соняшнику не покривав еколого-економічний збиток. Найбільшим негативний вплив виявився в групі, де питома вага соняшнику в структурі ріллі перевищувала 25,1%. В результаті 1246,1 грн. збитку на 1 га соняшнику було б одержано, коли б в системі показників економічної ефективності враховувались показники еколого-економічної ефективності.

Аналіз динаміки урожайності соняшнику показав, що на її коливання істотно впливають кілька чинників, в тому числі і перенасичення сівозміни соняшником та погодні умови, проте вони не є визначальними. Якість насіннєвого матеріалу, кількість внесених мінеральних та органічних добрив, дотримання агротехнічних вимог щодо вирощування цієї культури в більшій мірі обумовлюють варіацію врожайності соняшнику та обсяги валових зборів в конкретних умовах господарювання.

Таким чином, внаслідок нехтування екологічного аспекту при вирощуванні соняшнику товаровиробник ризикує тим, що кошти можуть не окупитися в повній мірі, а шкода для наступних культур взагалі є непередбачуваною. Як відомо від перенасичення сівозмін соняшником різко погіршується фітосанітарний стан ґрунтів,

що негативно відображується не лише на соняшнику, а й на послідовних культурах сівозміни.

На регіональному рівні дане питання потребує поглибленого вивчення і конкретних заходів, які б забезпечили поетапне зменшення площ під соняшником, та адекватне розширення їх під іншими, не менш цінними сільськогосподарськими культурами, які компенсували б сільгосптоваровиробникам втрати від скорочення посівів даної культури та покращували родючість ґрунту.

Одним із запропонованих варіантів вирішення проблеми оптимізації структури посівних площ може бути заміна площ соняшнику на сою та ріпак, тим більше, що сільгосптоваровиробники, не змінюючи своєї спеціалізації, зможуть займатись вирощуванням зазначених культур, які не менш прибуткові і практично не поступаються за рівнем рентабельності соняшнику, а інколи його і перевищують.

За результатами порівняльного аналізу ефективності вирощування олійних культур в регіоні, встановлено, що у 2004 році в цілому по галузі було отримано 60,4 млн. грн. прибутку, або 380 грн./га, тоді, як з 1 га зернових – 222,3 грн., цукрових буряків – 360,4 грн. У розрізі олійних культур прибуток з 1 га склав: соняшнику 388,6 грн., сої – 284,3 грн., озимого ріпаку – 768,7 грн. (табл. 5).

Таблиця 5 - Економічна ефективність виробництва олійних культур в сільгосп підприємствах Кіровоградської області, 2004

Виробничі витрати на 1 га, грн.	Урожайність, ц/га	Собівартість реалізації 1 ц, грн.	Реалізаційна ціна 1 ц, грн.	Прибуток, всього тис. грн	Прибуток на 1 га, грн.	Рівень рентабельності, %	Кількість господарств, що реалізували олійні культури	В тому числі одержали збитки	% збиткових господарств
Соняшник									
614,6	9,4	69,88	108,73	54934,2	388,6	55,6	363	64	17,6
Соя									
798,4	11,5	72,35	107,23	4756,4	284,3	48,2	108	26	24,1
Озимий ріпак									
763,1	19,1	49,75	88,36	735,7	768,7	77,6	16	4	25
Середнє по олійним культурам									
634,8	9,7	69,85	108,35	60426	380	55,1	—	—	19,3

Джерело: Інформація по звіту ф.№50–сг “Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств за 2004 рік” Державний комітет статистики України. Головне управління статистики у Кіровоградській області. К.: – 2005. – 73 с.

За рівнем рентабельності соя дещо поступається соняшнику, проте за умов вирощування 2004 року при урожайності 11,5 ц/га соя забезпечила 48,2 % рівня рентабельності, тоді як соняшник при урожайності 9,4 ц/га – 55,6 %. Крім того, соя за рахунок азотфіксації є відмінним попередником для послідовних культур, а площа після соняшника повинна відводитись під пар, а відтак і прибуток отриманий від вирощування соняшника має розподілятися на два роки.

Отже, одним із чинників підвищення стійкості врожайності та валового збору олійних культур в регіоні є диверсифікація використання площ під цими культурами в

напрямку зменшення площ, які засіваються соняшником до раціональних меж (не більше 258 тис.га), та збільшення площ під соєю та ріпаком.

Такий перерозподіл площ дасть змогу повернутися до раціональних сівозмін, та використати корисні якості цих культур в сівозміні:

- зменшення насиченості сівозмін соняшником та зерновими культурами;
- використання сої та ріпаку в якості цінних попередників всіх культур;
- покращення якості та родючості ґрунтів;
- збільшення врожайності соняшнику;
- збалансування раціонів годівлі тварин за перетравним протеїном.

Список літератури

1. Косенко О. Науково обґрунтована сівозмінна – запорука успіху землеробства. За матеріалами сайту: [http:// www.ulti.kiev.ua](http://www.ulti.kiev.ua).
2. Збір урожаю сільськогосподарських культур, плодів, ягід та винограду в регіонах України у 2004 році. / Державний комітет статистики України. – К., 2005. - С.74.
3. Інформація по звіту ф.№50–сг “Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств за 2004 рік” // Держкомстат України. – Головне управління статистики у Кіровоградській області. - К.,– 2005.
4. Чекотовський Е.В. Основи статистики сільського господарства: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2001.– 432 с.
5. Роїк М.В. Сучасні науково обґрунтовані підходи до використання землі. – К.: ХХІ вік –ТРУД–Грин Пол, 2003. – С.19.
6. Вісник Степу: Зб. наук. пр. – К.: Центрально-Українське видавництво, 2005. – С. 38-43.
7. Трубилин А., Шоль В. Эколого–экономическая эффективность производства зерна озимой пшеницы на Кубани // АПК: экономика, управление. – 2002. – № 9, С.58–63.

В статье рассматриваются вопросы эффективного производства подсолнечника, экономико–экологические убытки вследствие нарушения равновесия в структуре землепользования, предложены пути оптимизации размещения подсолнечника в Кировоградской области

In the article considers the questions efficiency of sunflower production, losses economic and ecological of breach balance in structure of sowing area, suggest ways optimal land use in Kirovograd region.

Н.Б. Гирич, асп.

*Національний науковий центр “Інститут аграрної економіки” м. Київ,
Кіровоградський інститут АПВ*

Формування ринкової інфраструктури як основа забезпечення конкурентоспроможності виробництва зернових культур в умовах вступу України до СОТ

В статті розглянуто сучасний стан розвитку ринку зерна в Кіровоградській області, досліджено тенденцію формування ринкової інфраструктури, актуальні проблеми підвищення конкурентоспроможності зернової галузі.

конкурентоспроможність, зерно, ціна, собівартість, інфраструктура, ринок

Зернова галузь є основою забезпечення конкурентоспроможності вітчизняного аграрного сектору економіки. З 2000 року намітилася тенденція стабілізації та нарощування обсягів виробництва зерна в усіх категоріях господарств Кіровоградської області порівняно із спадом його виробництва в 1992 – 1999 рр. В 2004 році валовий збір зернових культур склав 14936,3 тис. ц, що в порівнянні з 2000 роком становить 137,5 %. За п'ять років обсяги реалізації зерна сільгосп підприємствами області зросли на 193,1 %, що свідчить про високу конкурентноздатність продукції. Проте через коливання цін на ринку та незбалансованість між попитом і пропозицією, відсутність гарантованого збуту, галузь втрачає значні кошти. Однією з причин такого стану є відсутність в регіоні цілісної ринкової інфраструктури, що заважає товаровиробнику в повній мірі використовувати конкурентні переваги своєї продукції.

В пореформений період значно зросла увага вчених до проблеми забезпечення конкурентоспроможності зернової галузі, про що свідчить зростаюча із року в рік кількість публікацій.

І.Г. Кириленко, П.Т. Саблук, В.І. Бойко, М.Й. Малік, О.М. Шпичак та ін. основну увагу приділяють питанню розбудови основних елементів інфраструктури аграрного сектору й окремим положенням механізму їх функціонування [1, 2, 3, 4].

До невирішених частин належить питання створення повноцінної інфраструктури ринку зерна як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях, що обумовлено, як процесами інтеграції вітчизняної економіки в світову, підготовкою вступу України до СОТ – світової організації торгівлі, так і проблемою забезпечення сталого розвитку агропромислового комплексу, складовою частиною якого є зернова галузь.

Метою статті є аналіз проблем формування конкурентоспроможного виробництва зернових культур в господарствах Кіровоградської області, та створення інфраструктури на ринку зерна – як основи підвищення конкурентноздатності продукції, зниження трансакційних витрат, зменшення втрат від коливання цін.

В сучасних умовах господарювання формування інфраструктури ринку зерна – основа конкурентоспроможності галузі. Ефективність функціонування суб'єктів підприємництва аграрного сектору значною мірою залежить від розвитку ринкової інфраструктури.

Інфраструктура (від лат. *infa* – нижче, і *structura* – споруда, будова) – термін, який з'явився в економічній літературі в кінці 40-х років нашого століття для

позначення комплексу галузей народного господарства, що обслуговують промисловість і сільськогосподарське виробництво. Інфраструктура – комплекс галузей і господарських ланок, які обслуговують виробництво або населення [5, 6].

З огляду літературних джерел можна сформулювати наступне визначення поняття „інфраструктури ринку зерна” – це система підприємств, організацій, установ виробничої та невиробничої сфери, які покликані обслуговувати товаровиробників, створювати умови для своєчасного і безперервного нарощування обсягів пропозиції на ринку. Важливим завданням інфраструктури аграрного ринку є протистояння безконтрольному розповсюдженню непродуктивного торгівельно-посередницького бізнесу, „знекровлює” сільське господарство, сприяючи відтоку фінансових ресурсів з агропромислового виробництва і посилюючи проблему диспаритету цін на матеріально-технічні ресурси і безпідставно занижених цін на сільськогосподарську продукцію [7].

Особливість ринкової інфраструктури полягає в тому, що вона забезпечує взаємодію ринкових контрагентів – структурних елементів товарних ринків, які сприяють вільному руху товарів, здійсненню обмінних процесів. Коротко характеризуючи її, можна побачити, що вона включає в собі окремі підсистеми, а саме: організаційну, матеріальну, інформаційну, кредитно-розрахункову, кадрову й нормативно-правову базу. В свою чергу організаційна база включає: біржі, оптові ринки, аукціони, ярмарки, торгові дома, міські ринки, магазини дрібногуртової та роздрібної торгівлі. Функціонування їх в комплексі суттєво впливає на рівень витрат на зберігання і доставку продукції, тим самим знижуючи собівартість і ціни товарів кінцевого споживання, відповідно підвищуючи конкурентоспроможність продукції. Ефективний розвиток такої системи сприяє задоволенню платоспроможного попиту на продукцію й послуги, досягненню рівноваги попиту і пропозицій на основі ринкового механізму формування цін.

В сільському господарстві формування ринкової інфраструктури фактично розпочалося з початком реформування земельних та майнових відносин на селі, яке проте до кінця не доведено.

На нинішньому етапі розвитку агропромислового комплексу це питання набуває особливої актуальності на регіональному рівні.

Для надання послуг сільгосптоваровиробникам в області діє Кіровоградська аграрна біржа, при якій акредитовано 9 брокерських контор, 2 обласні та 15 районних агроторгових домів, 985 заготівельних пунктів, із яких 711 – по молоку, 17 сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів. Протягом 2003 року створено 3 сільськогосподарських обслуговуючих кооперативи, відкрито 1 агроторговий дім, завданням якого є організація місцевого ринку та забезпечення взаємодії з регіональними, міжрегіональними та національними оптовими ринками. Сільськогосподарські місцеві товаровиробники через агроторгові дома здійснюють різні операції по реалізації продукції та забезпеченню виробництва необхідними матеріальними ресурсами.

Запроваджено постійний моніторинг цінової ситуації на аграрному ринку, що дає можливість товаровиробникам різних форм власності та господарювання орієнтуватися у процесі ціноутворення, приймати виважені рішення щодо реалізації виробленої продукції. Щоп'ятниці готується та направляється в райони для подальшого інформування товаровиробників інформаційний бюлетень “Ціновий моніторинг” з інформацією про результати торгів на продовольчому біржовому ринку України та на Кіровоградській аграрній біржі.

В області у 2005 році функціонувало 15 обслуговуючих сільськогосподарських кооперативів, які за задумом повинні стати серцевиною всієї інфраструктури на селі (табл. 1).

Таблиця 1- Розміщення і структура сільськогосподарських кооперативів (станом на 01.08.2005 р.)

	Всього обслуговуючих кооперативів	Утому числі						Виробничі кооперативи
		переробні	заготівельно-збутові	постачальницькі	сервісні	багатофункціональні	інші	
Кіровоградська область	15	-	6	-	7	5	-	43
По Україні	1042	71	151	18	303	431	68	2220
Область до України, %	1,4	-	3,9	-	2,3	1,2	-	1,9

Джерело: Малій М.Й. Кооперація в сільському господарстві України: стан і перспективи // Економіка АПК. – 2005. - № 12. – С. 3-7.

В тому числі, із 15 кооперативів лише 6 складала заготівельно-збутові, 7 – сервісні та 5 – багатофункціональні. Переробні зовсім відсутні.

Поряд з реформуванням агропромислового комплексу в області здійснюються організаційні заходи щодо формування ринкового середовища у сільській місцевості.

Наступним важливим кроком розвитку інфраструктури аграрного сектору є - формування сільськогосподарських дорадчих служб.

Щоб розв'язати проблеми формування повноцінної і збалансованої ринкової інфраструктури, підвищення її ролі у формуванні конкурентоспроможної сільськогосподарської продукції важливо обґрунтувати модель структури формування регіональної дорадчої служби.

З метою створення сприятливого економічного та інформаційного середовища у галузі сільського господарства, надання можливості суб'єктам господарської діяльності вирішувати стратегічні питання ефективного функціонування у нових ринкових умовах в області функціонує шість сільськогосподарських дорадчих центрів, зокрема: регіональний центр наукового забезпечення агропромислового виробництва Кіровоградської області (Кіровоградський інститут АПВ), ПП "Науково-маркетинговий центр "Агрореформи", ТОВ "Агро-система", КП "Інформаційно-видавничий центр СВК", Кіровоградська обласна громадська організація "Дорадчий центр АПК" з місцевими осередками у чотирьох районах та ТОВ "Юридичне агентство "Щит". Крім того, консалтингові послуги по агробізнесу надаються науковими працівниками Кіровоградського національного технічного університету та 4 сільськогосподарських технікумів, які працюють в області (рис. 1).

Водночас, поряд з певними позитивними тенденціями, існуюча мережа інфраструктури аграрного ринку на сьогодні не в повній мірі забезпечує потреби сільськогосподарських товаровиробників у організованій та ефективній реалізації виробленої продукції. З урахуванням нинішнього стану та прогнозу розвитку агропромислового комплексу області назріла необхідність у розширенні існуючої мережі інфраструктури аграрного ринку, яка б відповідала запитам виробників сільськогосподарської продукції, включаючи дрібні приватні господарства населення.

У кожному районі планується створити агроторгові доми або брокерські контори, які б формували оптові партії сільськогосподарської продукції для вигідної реалізації на біржовому ринку та проводили лобювання економічних інтересів саме

сільгосптоваровиробників. Розвиток біржової торгівлі, зокрема ф'ючерсів повинен забезпечити прогнозованість цін та захист товаровиробника сільськогосподарської продукції від не передбачуваних цінових коливань.

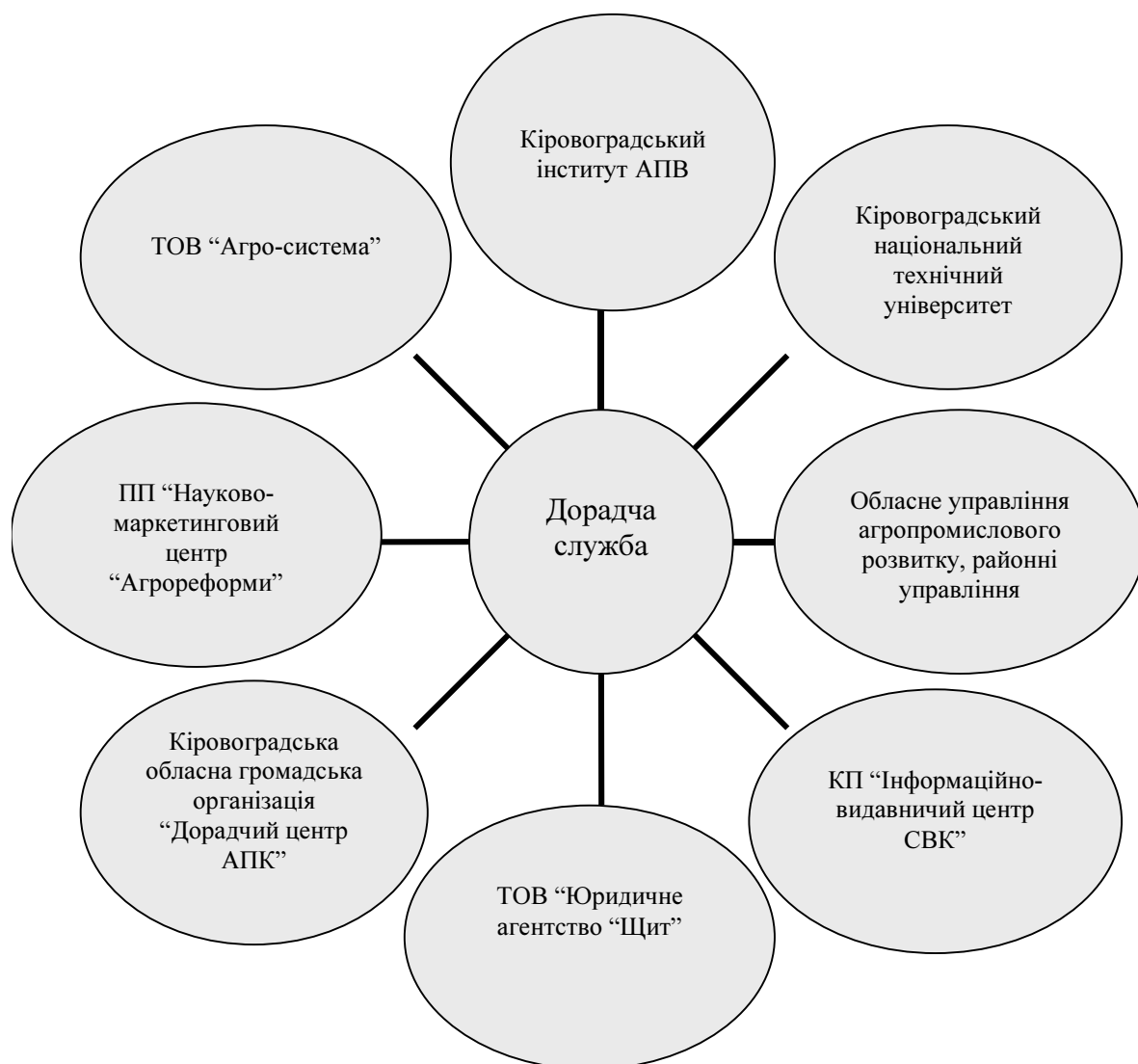


Рисунок 1- Регіональна дорадча служба Кіровоградської області

Враховуючи значимість аграрного сектора для розвитку економіки області та у зв'язку з невідкладністю розв'язання питання формування цілісної мережі інфраструктури аграрного ринку на засіданні обласної ради 6 червня 2003 року затверджена обласна програма розвитку інфраструктури аграрного ринку на 2003 - 2004 роки, де визначені основні завдання практичної роботи місцевих органів влади у напрямку удосконалення ринкових стосунків в агропромисловому комплексі області та шляхи подальшої розбудови інфраструктури ринку через організацію на всіх рівнях заготівельно-збутових кооперативів, торгових домів, інших формувань, які в змозі взяти на себе функції по формуванню оптових партій та представленню інтересів реформованих товаровиробників в сфері крупнооптової торгівлі.

Таким чином, інфраструктурна складова ринку зерна істотно впливає на конкурентоспроможність продукції сільськогосподарського виробництва. Для її розвитку й підвищення ефективності функціонування необхідно здійснити такі заходи. Насамперед удосконалити чинне законодавство щодо розбудови інфраструктури

ринку, зокрема біржової ф'ючерсної торгівлі. Розробити чіткі й прозорі механізми втручання держави в процеси обміну, відмовитись від підтримки зернотрейдерних монополістів у галузі закупівель.

З метою сприяння розвитку біржової торгівлі створити повноцінну державну систему інформаційно-аналітичного забезпечення суб'єктів сільськогосподарського ринку як на загальнонаціональному рівні, так і в регіонах.

Зазначимо, що в умовах інтеграції сільського господарства України до світової економічної спільноти роль держави в регулюванні аграрних відносин повинна суттєво зрости. Основні зусилля слід спрямувати на формування ефективного механізму підтримки сільськогосподарських виробників, сприяти їхньому вільному виходу на зовнішні ринки, регулюванню діяльності посередницьких структур.

Список літератури

1. Кириленко І.Г. Напрями підвищення конкурентоспроможності вітчизняного сільськогосподарського виробництва // Економіка АПК. – 2005. - № 11. – С. 68-72.
2. Ціни, витрати, прибутки агровиробництва та інфраструктура продовольчих ринків / О.М.Шпичак., П.Т.Саблук., В.П.Ситник., З.П.Ніколаєва., В.П.Білаш. – К.: ІАЕ, 2000. – 585 с.
3. Малій М.Й. Кооперація в сільському господарстві України: стан і перспективи // Економіка АПК. – 2005. - № 12. – С. 3-7.
4. Шмига О.О. Роль ринкової інфраструктури у підвищенні конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції // Економіка АПК. – 2005. - № 7. – С. 128-133.
5. Фінансовий словник-довідник / М.Я. Дем'яненко, Ю.Я. Лузан, П.Т. Саблук, В.М. Скупий та ін.; За ред. М.Я. Дем'яненка. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 555 с.
6. Основи економічної теорії: Навч. посібник / За ред. В.О. Білика, П.Т. Саблука. – К.: Інститут аграрної економіки, 1999. – 468 с.
7. Садовська І.Б., Горбенко Ю.М. Формування та розвиток інфраструктури аграрного ринку Луцького району. Організаційно-економічні проблеми розвитку АПК. У чотирьох частинах. За редакцією П.Т. Саблук. – К.: ІАЕ УААН, 2001. – С.30.

В статье рассмотрено современное состояние рынка зерна в Кировоградской области, исследовано тенденцию формирования рыночной инфраструктуры, актуальные проблемы повышения конкурентоспособности зерновой отрасли.

In the article the modern market condition of corn is considered in the Kirovograd region, investigational the tendency of forming of market infrastructure, the issue of the day of increase of competitiveness of corn industry.

Актуальні проблеми організації ефективного виробництва м'яса великої рогатої худоби в ринкових умовах господарювання

В статті розглянуто актуальні проблеми організації ефективного виробництва яловичини в сільськогосподарських підприємствах Кіровоградської області, обґрунтовано необхідність розробки раціональної системи забезпечення беззбиткового виробництва м'яса великої рогатої худоби, еквівалентного обміну, запропоновано новий механізм державної підтримки виробників яловичини.
ефективність, м'ясо великої рогатої худоби, ціна, паритет, державна підтримка

Реформування аграрного сектору економіки та поява сільськогосподарського виробника, який працює на засадах приватної власності та орендних відносин, вимагає застосування нових підходів до розв'язання проблеми підвищення ефективності виробництва продукції тваринництва та забезпечення організації її беззбиткового виробництва. З 1995 року і до цього часу галузь є збитковою, поголів'я тварин скорочується, виробництво молока і м'яса на одну особу не задовольняє мінімальних фізіологічних потреб споживання, що справляє негативний вплив на продовольчу безпеку країни в цілому та окремих її регіонів, погіршує родючість ґрунтів внаслідок зменшення обсягів внесення органічних добрив.

На регіональному рівні ця проблема потребує особливої уваги, оскільки від її вирішення залежить перспектива стабільного розвитку агропромислового комплексу в умовах трансформування економіки до ринкових відносин та вступу країни до Світової організації торгівлі.

Питання організації ефективного виробництва м'яса великої рогатої худоби в Україні залишається одним з найактуальних. Огляд наукових публікацій засвідчує, що серед науковців існує три основних підходи до оцінки сучасного стану ефективності виробництва яловичини та шляхів подолання кризи в галузі.

П.Т. Саблук, О.М. Шпичак, М.Я. Месель–Веселяк, О.В. Мазуренко, О.П. Комарніцька та ін. проблему зниження ефективності виробництва яловичини пов'язують із порушенням закону вартості у вітчизняній економіці, негативним впливом диспаритету цін, монополізмом переробної промисловості і як наслідок – формуванням нерівноправних відносин в ланцюгу виробник → переробна галузь → торгівля → споживач [1,2,3,4].

На думку більшості вчених [5,6] виробництво яловичини є збитковим через високу собівартість продукції, перевитрати кормів, затрат праці, інші непродуктивні витрати, низький середньодобовий приріст тварин. Зокрема, за даними Бабинця Т.Л. в сільському господарстві України склалася ситуація, коли внаслідок низького рівня механізації процесів у тваринництві та недосконалої застосовуваних в галузі технологій, неможливо забезпечити виробництво екологічно чистої високоякісної продукції, конкурентної з аналогічною продукцією високорозвинутих країн за вартістю, трудо– та матеріаломісткістю [7].

В останні роки в працях [8, 9, 10, 11] стверджується, що організаційно–технологічні і біологічні можливості нарощування виробництва яловичини в

молочному скотарстві для повноцінного забезпечення населення м'ясом і м'ясопродуктами обмежені. Тому необхідно розвивати спеціалізоване м'ясне скотарство.

Нашими дослідженнями встановлено, що на перехідному етапі для формування галузі м'ясного скотарства слід широко використовувати промислове схрещування телиць молочних порід і низькопродуктивних корів з бугаями–плідниками м'ясних порід. Це забезпечить додаткове збільшення, за рахунок ефекту гетерозису, виробництва яловичини на 10–15%.

До невирішених частин проблеми підвищення ефективності виробництва м'яса великої рогатої худоби належить питання розробки раціональної системи беззбиткового ведення скотарства в нових умовах господарювання, яка дозволить при комплексному її впровадженні в регіоні знизити затрати на 15–20%, підвищити продуктивність праці на 30–50%, забезпечити зростання виробництва валової продукції до обсягу, який задовольнятиме мінімально необхідні потреби населення області в продуктах харчування тваринного походження.

Метою статті є оцінка сучасного стану та вивчення проблем організації ефективного виробництва м'яса великої рогатої худоби в господарствах Кіровоградської області, наукове та економічне обґрунтування раціональної системи ефективного ведення галузі скотарства, удосконалення механізму ціноутворення та державної підтримки для забезпечення формування паритетних відносин на регіональному ринку яловичини, чим викликана актуальність досліджуваного в статті питання.

Досвід роботи вітчизняних і закордонних фахівців показав, що проблему ефективності виробництва яловичини потрібно розглядати як пошук оптимального рішення між збільшенням пропозиції і задоволенням попиту споживачів та зниженням виробничих витрат. Забезпечити зростання виробництва можливо лише за рахунок розвитку спеціалізованого м'ясного скотарства.

М'ясну худобу в розвинутих країнах вважають найдешевшим “кормозбиральним агрегатом” тому, що її можна розводити на землях, непридатних до сільськогосподарського виробництва. Для забезпечення тварин поживними речовинами протягом більшої частини року можна використовувати грубі корми низької якості та просте й дешеве обладнання, тобто завдяки низькозатратним технологіям годівлі й утримання зменшуються витрати на вирощування (підвищується рентабельність виробництва яловичини) [12].

Перешкодою до інтенсивного розвитку цієї галузі в регіоні є те, що з точки зору економічної ефективності виробництво яловичини в молочному скотарстві фактично є на 10–15% менш затратним, ніж в м'ясному, де витрати кормів є досить високими внаслідок порушення усіх технологічних вимог при утриманні тварин.

За даними К.В. Міненка основними факторами, що зумовлюють ефективність виробництва яловичини, є: порода, рівень і повноцінність годівлі худоби, вихід телят на 100 корів, жива маса худоби при реалізації, ціни на яловичину. Вони також важливі як у м'ясному, так і в молочному скотарстві, мають вирішальний вплив на ефективність ведення галузі. Зокрема, відомо, що корова в м'ясному скотарстві дає тільки один вид продукції – теля. Всі витрати на утримання корів, незалежно від того, тільки вони чи ялові, відносяться на приплід, тоді як у молочному скотарстві витрати – на молоко. (і приплід. – прим. авт.). Це зумовлює нижчу собівартість яловичини, яку одержують у молочному скотарстві [8].

За даними С.О. Олійника у зоні Степу, яка займає південну та центральну частину України (майже 40% території), сума активних температур становить 2900–3400°С за рік, кількість опадів не перевищує 350–450 мм. Недостатня зволоженість та

високий рівень розораності земель зумовлюють незначну кількість природних пасовищ (5–15% загальної території), строки використання яких близько 150 днів, тобто розвиток галузі м'ясного скотарства в класичному її розумінні (утримання худоби переважно на природних або штучних пасовищах) у зоні Степу України практично неможливий[13].

Тому необхідно не лише обґрунтувати раціональну структуру розвитку галузі скотарства, але й змінити підходи до використання земельних угідь в напрямку підвищення частки культурних пасовищ, розширення площ під кормовими культурами.

Інша сторона зазначеної проблеми – негативна динаміка скорочення питомої ваги тваринництва та її провідної галузі – скотарства у виробництві всієї сільськогосподарської продукції. Виникла необхідність прийняття першочергових дієвих антикризових заходів. У зв'язку з тим, що за останні п'ять років в сільськогосподарських підприємствах Кіровоградської області питома вага продукції скотарства в реалізованій товарній продукції тваринництва зменшилася з 74,5% до 52,3%, кількість господарств, які вирощують велику рогату худобу на м'ясо, – майже наполовину, концентрація поголів'я худоби на 100 га с-г угідь до 5–6 голів, внаслідок чого на регіональному ринку м'яса виник дефіцит та істотно зросли ціни.

На початок 2006 року в області у всіх категоріях господарств утримувалося 175,6 тис. голів великої рогатої худоби, в т.ч. в сільськогосподарських підприємствах – 50,8 тис. голів, господарствах населення – 124,8 тис. голів, що на 4,7%, 11,5 та 1,6% менше проти минулого року. Чисельність худоби м'ясного напрямку продуктивності в області перевищила 2000 голів, що обумовлено як зростанням попиту на високоякісну яловичину так і дією механізму надання дотацій за збережену м'ясну корову в сумі 400 грн. для товарних господарств, 610 грн. для племрепродукторів, 1200 грн. для племзаводів.

Групування сільськогосподарських підприємств за рівнем концентрації великої рогатої худоби на початок 2005 року показало, що половина всієї худоби (49,1%) утримується у 33 господарствах, в яких налічується понад 500 голів на одне підприємство (табл.1).

Таблиця 1- Розподіл господарств за поголів'ям худоби на початок 2005р.

Концентрація на одне господарство, голів	Кількість господарств	Всього поголів'я - голів	Питома вага, %	Середня кількість на господарство, голів
Всього великої рогатої худоби				
До 49	88	1622	2,8	18
50–99	33	2485	4,4	75
100–199	47	6925	12,1	147
200–499	59	18052	31,6	306
Понад 500	33	28032	49,1	849
Всього	260	57116	100,0	220
В тому числі корів				
До 49	114	1947	9,4	17
50 – 99	51	3696	17,9	72
100 – 199	47	6364	30,9	135
200 – 499	27	8021	38,9	297
Понад 500	1	600	2,9	600
Всього	240	20628	100,0	86

Джерело: Розраховано за даними Групування господарств по поголів'ю та продуктивності худоби станом на 1 січня 2005 року. Держкомстат України. Головне управління статистики у Кіровоградській області. Кіровоград. 2005. – 44 с.

У середньому на одне підприємство по цій групі припадає 849 голів. Другою, за рівнем концентрації, є група господарств від 200 до 499 голів ВРХ. Таких виявилось 59 господарств. В цілому по області більшість господарств (88 або 33,8%) утримує до 49 голів. Проте, у загальній структурі чисельності поголів'я худоби питома вага цієї групи є незначною – 2,8%.

Нині близько 80% виробництва молока і яловичини виробляється в особистих підсобних господарствах населення. Проте дана категорія господарств через обмеженість власних матеріально-грошових ресурсів об'єктивно неспроможна задовольнити попит на ринку молока і м'яса, а вироблена ними продукція не відповідає в повній мірі стандартам якості і безпеки, які прийняті в розвинутих країнах світу.

За даними таблиці 1 можна побачити, що у господарствах, де утримується понад 500 голів, є значні резерви збільшення виробництва яловичини. При середньодобовому прирості 300–350 г в зазначеній групі щорічно вирощується за нашими розрахунками до 18,5–21,5 тис. ц приросту ВРХ, тоді як при збільшенні середньодобового приросту до 700–750 г можна додатково одержати 23,5–23,9 тис. ц яловичини в живій вазі. Реалізації цієї худоби підвищеною живою масою дозволить додатково одержати 9,5–10,0 млн. грн. виручки.

Порівняльний аналіз впливу ціни та собівартості реалізації яловичини в сільськогосподарських підприємствах області за 2000–2004рр. показав, що за рахунок підвищення середньої реалізаційної ціни 1 ц приросту на 177,68 грн. або майже вдвічі, рівень збитковості знизився на 43,4%, тоді як зростання собівартості реалізації 1 ц приросту на 226,79 грн., або в 1,6 раза, призвело до збільшення рівня збитковості на 33,2% (табл. 2).

Таблиця 2 - Аналіз впливу ціни і собівартості реалізації 1 ц приросту ВРХ на рівень рентабельності (збитковості)

Показники	2000	2004	Відхилення (+,-):	
			факторів	рентабельності
			всього	в т.ч. за рахунок
Ціна реалізації 1 ц, грн.	195,76	373,44	177,68	43,4
Собівартість реалізації 1 ц, грн.	384,69	611,48	226,79	-33,2
Рівень рентабельності, %	-49,1	-38,9	10,2	—

Джерело: Розраховано за даними Головного управління статистики у Кіровоградській області по формі 50–сг.

Таким чином, загальне зниження рівня збитковості на 10,2 відсоткових пункти було досягнуто передусім за рахунок підвищення закупівельної ціни в регіоні. Звідси випливає, що цінова політика на ринку яловичини має ґрунтуватися на засадах функціонування вільного ціноутворення в поєднанні з державним регулюванням і посиленням антимонопольного контролю за цінами на матеріально-технічні ресурси, енергоносії та послуги, та враховувати вимоги, передбачені при виступі України до СОТ. Ці вимоги включають зокрема: зниження обсягу прямої підтримки виробників сільськогосподарської продукції, усунення експортно-імпортних перешкод та ін. Проте, скорочення обсягу прямої підтримки може негативно вплинути на розвиток галузі та її економічну ефективність. В 2004 році за нашими розрахунками без дотацій і доплат рівень збитковості виробництва яловичини в цілому по області складав – 45,9% проти –38,9% з урахуванням фінансових коштів державної підтримки.

В районах, де частка дотацій і доплат у загальній виручці від реалізації яловичини перевищує 15,1%, рівень збитковості склав –27,4%, тоді як без дотацій і доплат –39,9% (табл.3).

Таблиця 3 - Взаємозв'язок між розміром дотацій і доплат та ефективністю виробництва ВРХ на м'ясо в сільськогосподарських підприємствах Кіровоградської області, 2004р

Групи районів за часткою дотацій і доплат у виручці від реалізації ВРХ на м'ясо, %	Кількість районів у групі	Середнє значення по групі, %	Середньодобовий приріст, г	Затрати праці на 1 ц приросту, люд-год.	Виручка на 1 ц приросту, грн.	Собівартість 1 ц реалізованої продукції, грн.	Рівень рентабельності (збитковості), %	
							з дотаціями і доплатами	без дотацій і доплат
< 10	9	6,1	310	135,8	362,8	667,8	-45,7	-49,0
10,1-15	8	12,8	318	113,5	376,3	605,5	-37,9	-45,8
> 15,1	4	17,2	344	80,8	385,7	531,6	-27,4	-39,9
Разом	21	11,4	321	113,5	373,4	611,5	-38,9	-45,9

Джерело: Розраховано за даними Головного управління статистики у Кіровоградській області по формі 50–сг.

Для оцінки щільності зв'язку між досліджуваними чинниками визначено кореляційне відношення відповідно до методики Е.В. Чеботовського [14] за формулою (1):

$$\eta^2 = \frac{\partial^2}{\sigma^2}, \quad (1)$$

де ∂^2 – міжгрупова дисперсія, яка визначається за формулою (2):

$$\partial^2 = \frac{\sum (\bar{y}_i - \bar{y})^2 \cdot f}{\sum f_i}, \quad (2)$$

σ^2 – загальна дисперсія, яка розрахована за формулою (3):

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2}{n} - \left[\frac{\sum x}{n} \right]^2 = \frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n^2}. \quad (3)$$

Величина загальної дисперсії рівня рентабельності (збитковості) виробництва м'яса великої рогатої худоби, розрахована за даними по 21 району області, становить $\sigma^2 = 206,7$. Міжгрупова дисперсія – $\partial^2 = 45,4$. Таким чином, кореляційне відношення становить $\eta^2 = 0,22$. Отже, 22 % варіації рентабельності (збитковості) виробництва яловичини пояснюється впливом дотацій і доплат на формування закупівельної ціни, тоді як 78 % – варіацією інших факторів. Для перевірки істотності зв'язку розраховане фактичне значення критерію Фішера $F_{\text{факт.}} = 11,02$ порівняно з величиною теоретичного $F_{\text{теор.}}(2,18)$, яке при 2 ступенях вільності варіації по фактору і 18 ступенях вільності випадкової варіації та 5% рівня ймовірності складає 3,55. Тобто, $F_{\text{факт.}} > F_{\text{теор.}}$, що свідчить про достовірність впливу частки дотацій і доплат у ціні на рівень рентабельності (збитковості) виробництва м'яса великої рогатої худоби.

У ринкових умовах товаровиробник тривалий час не може в збиток виробляти свою продукцію. Тому відбувається скорочення виробництва, що проявляється як закономірна захисна реакція сільськогосподарського товаровиробника на несприятливу

економічну ситуацію. Внаслідок недосконалого механізму регулювання обмінних відносин значна частина доданої вартості, створеної в м'ясному підкомплексі області, залишається в переробних підприємствах та в торгівлі.

На рис.1 схематично зображено раціональну систему ефективного ведення галузі скотарства, на прикладі виробництва м'яса великої рогатої худоби, яка має на меті усунення цих недоліків.

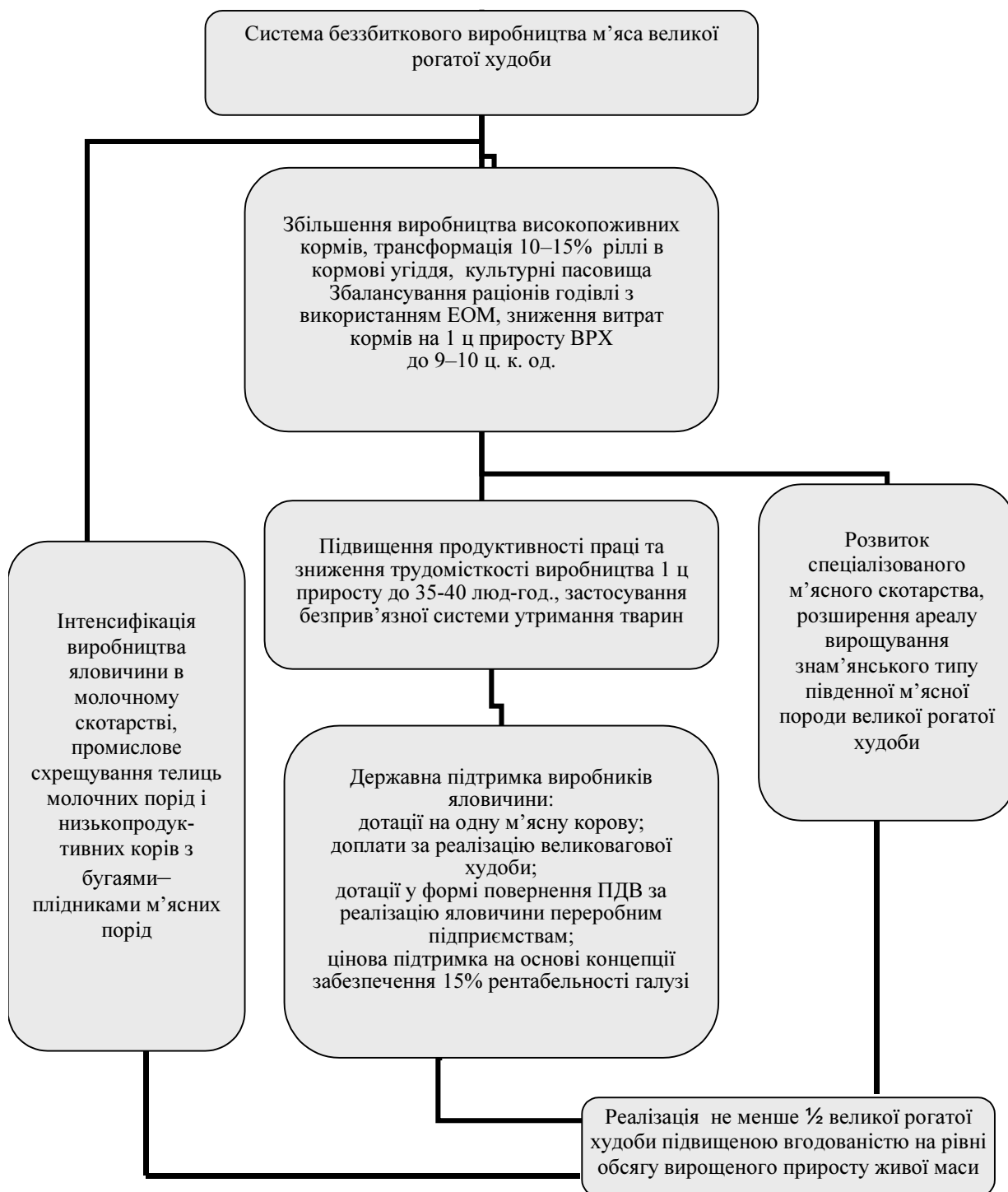


Рисунок 1 - Організаційно–технологічна схема системи беззбиткового виробництва м'яса великої рогатої худоби в Кіровоградській області

Основні засади ефективного розвитку скотарства передбачають раціональне поєднання ресурсозаощаджувальної технології утримання худоби і оптимального рівня її годівлі поряд з удосконаленням організації ведення селекційно-племінної справи. Для забезпечення збалансованого розвитку скотарства необхідно збільшити, за рахунок розширення посівних площ під багаторічними травами (еспарцет, люцерна), виробництво високопоживних кормів. Це потребує трансформації 10–15% ріллі в кормові угіддя, культурні пасовища. Нагальним питанням залишається оптимізація раціонів годівлі з використанням ЕОМ, зниження витрат кормів на 1 ц приросту ВРХ до 9–10 ц. к. од., та забезпечення співвідношення на одну згодовану кормову одиницю не менше 100–110 г перетравного протеїну.

Одним з елементів цієї системи є механізм державної підтримки, який включає як нині діючі форми надання дотацій і доплат, так і пропоновані – цінова підтримка на основі концепції забезпечення 15% рентабельності галузі, суть якої буде викладена нижче.

Важливим фактором формування еквівалентних відносин між постачальниками сировини і переробними підприємствами повинно стати забезпечення паритетних відносин шляхом встановлення цін, які б забезпечували однаковий прибуток на одиницю витрат і формування основних і оборотних засобів.

Державна підтримка має надаватися виробнику м'яса великої рогатої худоби лише за умови дотримання ним оптимального співвідношення між обсягом реалізації приросту живої маси і обсягом вирощеного приросту ВРХ, та в залежності від понесених нормативно – обґрунтованих витрат на утримання однієї середньорічної голови, продуктивності худоби.

В таблиці 4 наведено розроблений нами механізм надання дотацій виробникам м'яса великої рогатої худоби з розрахунку на 1 кг вирощеного приросту живої маси.

Таблиця 4 – Розрахунок обсягу бюджетної підтримки виробників м'яса великої рогатої худоби (з урахуванням середньообласних нормативно обґрунтованих витрат на виробництво та закупівельної ціни 1 ц приросту живої маси для забезпечення 15% рентабельності і розширеного відтворення галузі, станом на початок 2006р.) на 1 кг приросту живої маси, грн.

Закупівельна ціна 1 ц, грн.	За умови, що виробничі витрати на середньорічну голову, ≤ грн.	Середньодобовий приріст, г		
		600	700	800
650	2031	2,70	2,70	2,70
	2127		1,41	1,41
	2236			0,64
680	2031	2,36	2,36	2,36
	2127		1,06	1,06
	2236			0,30
700	2031	2,13	2,13	2,13
	2127		0,83	0,83
	2236			0,07

Джерело: власні розрахунки автора.

Принципова відмінність пропонованого механізму надання дотацій порівняно із існуючою системою державної підтримки полягає в наступному: в кінці року

господарства, які одержали середньодобовий приріст молодняку ВРХ від 600 до 800 г, та понесли на утримання середньорічної голови виробничі витрати не більше економічно обґрунтованої суми нормативних витрат, на весь обсяг вирощеного приросту живої маси отримують дотацію в сумі 2,7 грн. за 1 кг, якщо витрати на утримання однієї середньорічної голови не перевищують 2031 грн. а закупівельна ціна в середньому за рік не перевищувала 6,5 грн. за 1 кг живої маси. У даному випадку дотації надаються не за реалізований приріст, а за фактично вирощений, що має стабілізувати чисельність поголів'я та уповільнити його скорочення. У випадку, якщо ціна склала 7 грн., за 1 кг вирощеного приросту живої маси держава має сплачувати 2,13 грн., за умови, якщо витрати на утримання однієї середньорічної голови не перевищують 2031 грн. Проте, якщо витрати зросли до 2127 грн., держава сплачує лише 0,83 грн. за 1 кг.

Таким чином, при застосуванні цього механізму можна впливати на формування витрат та ефективність виробництва м'яса великої рогатої худоби, уповільнити скорочення поголів'я худоби.

Набуття Україною статусу країни з ринковою економікою та майбутній вступ до Світової організації торгівлі вимагає максимального вияву внутрішньогосподарських резервів зниження витрат і на цій основі виробництва високоякісної і конкурентноздатної продукції. В цих умовах необхідно цілеспрямовано впроваджувати раціональну систему забезпечення беззбиткового ведення скотарства на слідуючих засадах:

- організації науково–консультаційної підтримки забезпечення в господарствах області впровадження інтенсивної системи виробництва повноцінних, дешевих кормів, використання для оптимізації раціонів годівлі ЕОМ, збалансування їх за перетравним протеїном;
- збільшення середньодобового приросту молодняку великої рогатої худоби до 700–800 г при витраті кормів на одну голову 20–25 ц. к. од., за рахунок впровадження промислове схрещування телиць молочних порід і низькопродуктивних корів з бугаями–плідниками м'ясних порід, розвитку спеціалізованого м'ясного скотарства;
- вдосконалення механізму ціноутворення на основі середньогалузевих нормативних витрат, розрахованих для кожного регіону на початок року, та забезпечення 15% рентабельності, необхідної для розширеного відтворення галузі.
- механізм надання дотацій необхідно удосконалити шляхом їх сплати не за реалізований приріст, а за фактично вирощений, що має стабілізувати чисельність поголів'я та уповільнити його скорочення.
- необхідно забезпечити реалізацію вищою вгодованістю не менше половини всієї великої рогатої худоби, яка реалізується на м'ясо, що дозволить додатково одержати 9,5–10,0 млн. грн. виручки.

Список літератури

1. Ціни, витрати, прибутки агровиробництва та інфраструктура продовольчих ринків / О.М.Шпичак., П.Т.Саблук., В.П.Ситник., З.П.Ніколаєва., В.П.Білаш. – К.: ІАЕ, 2000. – 585 с.
2. Месель–Веселяк В.Я., Мазуренко О.В. Розвиток м'ясопродуктового підкомплексу України. – К.: ННЦ ІАЕ, 2004.–198 с.
3. Мазуренко О.В. Економічні відносини підприємств м'ясопродуктового підкомплексу // Економіка АПК. – 2004. – №2. – С. 51-55.
4. Комарніцька О.П. Формування ринку великої рогатої худоби // Економіка АПК. – 2002. – №12. – С.103.

5. Ярошенко С.П. Резерви підвищення конкурентоспроможності м'ясного підкомплексу України / Теоретичні, методологічні, методичні, практичні аспекти / Суми. Видавництво "Козацький вал", 1998.– 252 с.
6. Подольська Т.І. Економічні аспекти виробництва яловичини // Вісник аграрної науки. – 1998. - №9. – С.77.
7. Бабинець Т.Л. Економічна оцінка техніки для тваринництва при випробуваннях у нових соціально-економічних умовах // Економіка АПК.– 2002.–№11.– 79 с.
8. Міненко К.В. Ефективність виробництва м'яса великої рогатої худоби при різних каналах збуту // Економіка АПК. – 2003. – №9. – 70 с.
9. Амбросов В.Я., Міненко К.В. Інноваційний фактор підвищення ефективності виробництва яловичини // Економіка АПК.–2004.–№11.– С. 80–83.
10. Стратегія розвитку м'ясного скотарства в Україні у контексті національної продовольчої безпеки / М.В.Зубець., І.В.Гузєв та ін.; За наук. ред. акад. М.В.Зубця, канд. с-г наук І.В. Гузєва– К.: Аграрна наука, 2005.–176 с.
11. Ринкова трансформація економіки АПК. Вісник Харк. нац. техн. ун-ту сільського господарства: Випуск 32: Зб. наук. пр. – Х.: ХНТУСГ, 2004 – 307 с.
12. Шпак Л.В. Розвиток м'ясного скотарства в Україні // Вісник аграрної науки. – 2002. – №10. – С.37.
13. Олійник С.О. Шляхи рентабельного ведення м'ясного скотарства в степовій зоні // Вісник аграрної науки. – 2003.– №2. – С.39.
14. Чекотовський Е.В. Основи статистики сільського господарства: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2001.– 432 с.

В статье рассмотрены актуальные проблемы организации эффективного производства говядины в сельскохозяйственных предприятиях Кировоградской области, обосновано необходимость разработки рациональной системы обеспечения безубыточного производства мяса крупного рогатого скота, эквивалентного обмена, предложено новый механизм государственной поддержки производителей говядины.

In the article the issue of the day of organization of effective production of beef is considered in the agricultural enterprises of the Kirovograd region, the necessity of development of the rational system of providing of break-even production of meat of cattle, equivalent exchange is grounded, offered the new mechanism of state support of producers of beef.

Специфіка законів функціонування аварійно-рятувальних служб

В даній статті автор проводить огляд та осмислення основних законів функціонування аварійно-рятувальних служб, акцентуючи увагу на специфіці та певних особливостях даних законів, розглядає основні принципи, яким підпорядковується діяльність служб. Визначаються основні вимоги, яким мають відповідати дані служби під час створення, реконструкції, проектування чи вдосконалення.

система, організація функціонування, закони та закономірності, аварійно-рятувальна служба, принципи, вимоги та властивості

Актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю вдосконалення механізму функціонування та адаптації до сьогоднішніх умов вітчизняних аварійно-рятувальних служб. Адже, будучи частиною воєнно-промислового комплексу, раніше вони не підлягали особливому науковому вивченню і дослідженню (окрім розробок і обґрунтування дій у воєнний період). Проте сьогодення зумовлює необхідність впровадження організаційно-економічних інновацій в їх роботу для підвищення рівня забезпечення захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій (НС), створення єдиної системи запобігання і реагування на такі ситуації, адаптації служби до європейських стандартів та підвищення ефективності використання бюджетних коштів на зазначені цілі.

Усі спроби реформування та реорганізації аварійно-рятувальних служб України, проведені на попередньому етапі мали тимчасовий характер і не внесли суттєвих змін у функціонування аварійно-рятувальної системи. Що говорить про необхідність наукового підходу до вивчення питань, котрі стосуються створення, розвитку, функціонування та реконструкції (реорганізації) аварійно-рятувальних служб та наукового обґрунтування усіх дій та заходів, пов'язаних з їх діяльністю.

Теоретичні, методологічні, методичні та практичні аспекти організації діяльності ґрунтовно вивчають такі вітчизняні вчені, як Багрова І.В., Кредісов А.І., Кредісов В.А., Онищенко В.О., Панченко Є.Г., Плоткін Я. Д., Смирнова В.Г., Федулова Л.І., Фільштейн Л.М., Хомяков В.І., Янушкевич О.К.

Ці автори в основному обґрунтовують в своїх роботах сутність організації як складової управління, види організацій та їх основні характеристики, внутрішні складові організацій та взаємозв'язок основних елементів, функції організацій, принципи та закони функціонування, взаємозв'язок та взаємодія організації з зовнішнім середовищем. Свої дослідження та узагальнені висновки вони дають, опираючись на досвід підприємств, здебільшого, сфери матеріального виробництва і, частково, машинобудівного комплексу.

Проте, до теперішнього часу залишаються відкритими питання визначення специфічних особливостей функціонування аварійно-рятувальних служб.

Метою даної статті є дослідження специфіки законів існування та функціонування саме аварійно-рятувальних служб для більш повного розуміння перспективних напрямків створення мобільних, високопрофесійних і всебічно укомплектованих органів і підрозділів служби, привівши можливості аварійно-рятувальної служби у відповідність із покладеними на неї завданнями.

Як відомо, закони організації відображають об'єктивні й достатньо стійкі зв'язки та взаємодії елементів системи у просторі (у структурах) й у часі (процесах, явищах). Усім, що нас оточує, управляють саме об'єктивні закони — суттєві, усталені, повторювані відношення між явищами у природі й суспільстві. Науковці ці закони поділяють на три групи: закони матеріального світу (фізичні, хімічні, біологічні); закони суспільного життя (історичні, економічні тощо); філософські закони, тобто ті, які діють та управляють і матеріальним світом, і суспільним життям [1].

Безперечним є той факт, що успішна діяльність аварійно-рятувальних служб як і будь-яких організацій залежить від ефективного управління, яке передбачає раціональне впорядкування в просторі всіх елементів і синхронізацію в часі усіх процесів, тобто базується на раціональній організації діяльності.

У будь-яких системах кожен елемент (як частина) потрібен для підтримання і функціонування всієї системи і поза неї існувати не може. Це є проявом системної залежності й організації. Системи формуються і функціонують на основі загальних (універсальних) законів і окремих принципів. Усі закони і принципи організації діють взаємопов'язано, а не ізольовано. Під законами організації розуміються необхідні, суттєві, стійкі співвідношення між елементами системи, а також між цією системою і зовнішнім середовищем. Закони організації утворюють систему законів, які взаємозалежні і взаємообумовлені, а всі разом становлять ціле.

Тому сьогодні своєчасним буде визначення законів, яким підпорядкована діяльність аварійно-рятувальних служб, як організацій, котрі здійснюють свою діяльність як обов'язкове аварійно-рятувальне обслуговування згідно з законодавством про охорону праці, що є невід'ємною і проводиться без мети отримання прибутку. Підрозділи та органи даної служби створені та функціонують з метою виконання робіт по запобіганню виникнення НС, мінімізації їх наслідків та захисту населення і територій; термінового реагування на НС техногенного та природного характеру, проведення аварійно-рятувальних робіт на об'єктах і територіях; захисту навколишнього природного середовища та локалізації зон впливу шкідливих і небезпечних факторів, що виникають під час аварій та катастроф [9].

Основний закон організації аварійно-рятувальних служб, як і всіх інших організацій, — закон синергії, котрий полягає в тому, що сума властивостей (потенціалів, енергії, якості) організованого цілого перевищує “арифметичну” суму властивостей кожного з елементів системи.

Закон єдності аналізу-синтезу визначає те, що процеси розподілу, спеціалізації, диференціації та інші необхідно доповнювати протилежними процесами: з'єднання, універсализації, інтеграції і т. д.

Закон пропорційності означає потребу певного співвідношення між частинами цілого.

Вимога закону композиції полягає в тому, що мета діяльності підсистеми (елемента) одночасно є підціллю діяльності системи.

Згідно з законом самозбереження кожна реальна фізична (матеріальна) система спрямована на збереження своєї цілісності та на економію витрат своїх ресурсів.

Важливий висновок випливає із закону організованості-інформованості, відповідно до якого в системі не може бути більше порядку, ніж інформації.

Як і кожна організація згідно з законом онтогенезу, у своєму розвитку проходить фази життєвого циклу: народження, становлення, розквіту, згасання. Але для аварійно-рятувальних служб життєвий цикл варто було б представити як фази: створення, становлення і розвитку, функціонування та закриття (реорганізації). Адже вони не можуть зникнути при повсякчасній потребі в них.

Основні групи законів організації укладаються в такій послідовності: закони

статисти та закони розвитку.

Закони статистики організації систем:

1. Закон відповідності цілям, що перед ними поставлені. Виходячи з вимог цього закону:

- цілевизначення системи, її підсистем і елементів передбачає розроблення системи цілей, підцелей і шляхів їх здійснення; функціонування системи, підсистем і елементів оцінюються виміром ступеня досягнення мети;

- безперервність функціонування системи зумовлена необхідністю постійного досягнення цілей, що змінюються, та підвищенням ефективності діяльності.

2. Закон відповідності зовнішньому середовищу. Закон потребує відповідності: економічним законам; державному устрою (правовим законам, нормам, інструкціям тощо); системі вищого рангу; рівня спеціалізації та кооперування зовнішньому середовищу; екологічним стандартам.

3. Закон відповідності елементів організації один одному.

4. Закон відповідності зв'язків елементів систем їх властивостям і сутності системи.

5. Закон усунення надлишковості означає, що система має бути завершеною, тобто відмежованою мінімальними зв'язками від інших систем [1; 3].

Нормальний стан організації як системи пов'язаний з безперервним її функціонуванням. При цьому, перебуваючи в динамічній рівновазі, система постійно розвивається під впливом: змін зовнішнього середовища; спрацювання матеріальних елементів системи; розвитку особистостей, що складають трудовий колектив, його оновлення та підвищення кваліфікації.

Розвиток системи здійснюється з різною швидкістю і підпорядкований відповідним законам:

1. Закон інерції, який відбиває об'єктивну властивість системи зберігати свій стан, поки які-небудь впливи його не змінять.

2. Закон еластичності відбиває спроможність виробничих систем деформуватися, змінюватися з часом відповідно до умов, що змінилися. Проявляється він у різноманітних аспектах:

- кількісному (можливість зміни обсягів робіт, що виконуються);
- якісному (можливість зміни якісного рівня робіт, що виконуються);
- оперативному (можливість негайних змін під впливом ситуаційних вимог);
- стратегічному (можливість пристосування до змін зовнішнього середовища

через тривалі відрізки часу) [1].

Необхідна еластичність аварійно-рятувальних служб визначається вимогами зовнішнього середовища.

3. Закон безперервності вдосконалення зумовлений змінами стану і вимог зовнішнього середовища та цілями організації. Усі необхідні зміни у системі здійснюються в межах її еластичності.

Вдосконалення функціонування аварійно-рятувальних служб можливе лише шляхом розвитку в двох основних напрямках:

- саморозвиток - передбачає насамперед зміну параметрів, що визначають гнучкість системи. Саморозвиток — процес, що планується та керується, і який здійснюється шляхом перепідготовки й заміни працюючих, модернізації засобів праці, удосконалювання прийомів і методів роботи, структурної перебудови системи та ін.;

- реконструкція - являє собою суттєве перетворення відповідно до умов, що змінюються в зовнішньому і внутрішньому середовищах системи. При цьому усуваються виникаючі суперечності, передусім у більш інертних частинах системи [1].

Аварійно-рятувальні служби функціонуючи як складна упорядкована система,

що підкорена власним принципам, до яких можна віднести:

- пріоритетність завдань пов'язаних з рятуванням життя і охороною здоров'я людей та збереженням довкілля;
- безумовне надання переваги забезпеченню раціональної та превентивної безпеки життєдіяльності населення;
- обов'язковість своєчасної реалізації заходів, спрямованих на запобігання виникнення НС техногенного та природного характеру і мінімізацію їх негативних наслідків;
- ефективне і комплексне використання наявних сил і засобів, призначених для організації запобігання надзвичайним ситуаціям і реагування на них;
- забезпечення комплексного постійного та обов'язкового аварійно-рятувального обслуговування об'єктів і територій;
- постійна готовність чергових загону до виїзду на рятування потерпілих та ліквідацію наслідків надзвичайних ситуацій;
- взаємодії з іншими аварійно-рятувальними службами та формуваннями [9].

Але перераховані принципи здебільшого відображають кінцеву мету діяльності. Ним підкорена повсякденна діяльність даних організацій на об'єктах виробничого, соціального та іншого призначення незалежно від форми власності, які згідно із законом ідентифікуються як потенційно небезпечні, а також території, на яких існує небезпека виникнення надзвичайних ситуацій техногенного чи природного характеру. А таких потенційно-небезпечних об'єктів лише в Кіровоградській області – 365 [5].

Таким чином, незалежно від етапу розвитку (створення чи реконструкції, проектування та вдосконалювання) діяльність аварійно-рятувальних служб повинна відповідати наступним вимогам:

- результативність – бути спроможною задовольняти всі поставлені до неї вимоги;
- надійність – бути здатною до стійкого функціонування, до локалізації у порівняно невеликих частинах системи негативних наслідків стохастичних обурень, що відбуваються як усередині системи, так і в зовнішньому середовищі. Надійність повинна забезпечуватись внутрішньосистемними резервами, системою управління і кооперацією з іншими системами;
- гнучкість – мати можливість пристосовуватись до умов зовнішнього середовища, яке змінюється;
- керованість – має допускати тимчасові зміни процесу функціонування в бажаному напрямі внаслідок керуючих впливів. Керованість повинна забезпечуватись внутрішньосистемними резервами і розчленовуванням системи на підсистеми, що відносно незалежні, а також обмеженням розмірів системи;
- довготривалість – бути здатною протягом тривалого часу зберігати результативність;
- структурованість – мати чітку межу всередині сукупності взаємопов'язаних ланок елементів, що створюють систему;
- організація діяльності – ефективність діяльності аварійно-рятувальних служб можлива лише при оптимізації та координації в часі та просторі всіх основних і допоміжних елементів, спрямованих на виконання поставлених завдань;
- високий рівень організації системи – максимальне наближення організації до ідеального стану.

Лише повне розуміння напрямку впливу та специфіки дії законів в процесі побудови аварійно-рятувальних служб у чіткій відповідності до наведених вимог дасть можливість для створення мобільних, високопрофесійних і всебічно укомплектованих органів і підрозділів служби. Водночас окреслює нове коло проблемних питань:

управління аварійно-рятувальними службами як безприбутковими державними підприємствами, можливості їх комерціалізації, проблему оптимізації територіального розміщення підрозділів служби та можливості їх діяльності поряд з пожежними службами (паралельно чи кооперовано) тощо.

Список літератури

1. Васильков В.Г. Організація виробництва: Навч. посібник/ В.Г. Васильков. – К.: КНЕУ, 2003. – 524 с.
2. Менеджмент організацій: Підручник / За заг. ред. Л.І. Федулової. – К.: Либідь, 2003. – 448 с.
3. Організація виробництва: Навч. посібник / В.О. Онищенко, О.В. Редкін, А.С. Старовірець, В.Я. Чевганова. – К.: Лібра, 2003р. – 336 с.
4. Пасічник В.Г., Акіліна О.В. Організація виробництва: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005р. – 248 с.
5. Перелік та коротка характеристика потенційно небезпечних об'єктів Кіровоградської області – Додаток до протоколу №21 постійної обласної комісії ТЕБ та НС від 09 грудня 2004 р.
6. Плоткін Я. Д., Янушкевич О.К. Організація і планування виробництва на машинобудівному підприємстві: Навч. Видання. – Львів: Світ, 1996. – 352с.: іл.
7. Р.Б. Тянь, І.В. Багрова Організація виробництва: Навчальний посібник / За ред. д-ра екон. наук, проф. Багрової І.В. – Київ, Центр навчальної літератури, 2005. – 248 с.
8. Смирнова В.Г. и др. Организация и ее деловая сфера: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 2. – М.: ИНФРА-М, 2000р. – 192 с.
9. Тимчасове положення Олександрійського спеціалізованого (воєнізованого) гірничорятувального загону Центрального регіонального спеціалізованого (воєнізованого) аварійно-рятувального загону Державної спеціальної (воєнізованої) аварійно-рятувальної служби Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій.
10. Фільштейн Л.М, Малаховський Ю.В. Економіка праці в машинобудівному комплексі. – Кіровоград, 2004р. – 303 с.
11. Хомяков В.І. Менеджмент підприємства. – 2-е вид., перероб. та доп. – Київ: Кондор, 2005р.– 434 с.

В данной статье автор проводит обзор и осмысление основных законов и закономерностей функционирования аварийно-спасательных служб, акцентируя внимание на специфике и определенных особенностях данных законов, рассматривает основные принципы, которым подчиняется деятельность служб. Определяются основные требования, которым должны отвечать данные службы во время создания, реконструкции, проектирования или совершенствования.

In the article an author conducts a review and comprehension of basic laws and conformities to the law of functioning of emergency-rescue services, accenting attention on a specific and certain features of the given laws, examines basic principles that activity of services submits to. The basic requirements, that the given services during creation must answer, reconstructions, planning or perfections, are determined.

Чинники розвитку економічної активності населення та ринків праці регіонів України в контексті забезпечення економічного зростання

Стаття присвячена дослідженню головних чинників забезпечення продуктивної зайнятості населення регіонів України на етапі переходу до постіндустріального суспільства, а також їх ранжуванню за ступенем пріоритетності та мірою впливу. Виокремлені елементи цього досвіду, доцільні для впровадження в Україні на етапі нарощування темпів економічного зростання та переходу до постіндустріального суспільства.

пріоритетні чинники розвитку, економічна активність населення, ринок праці, інноваційно-інформаційна доктрина, продуктивність зайнятості; заробітна плата; доходи попит населення, конкурентоспроможність, попит на робочу силу, безробіття, рух робочих місць і робочої сили

Еволюція ринку праці та форм, видів підвищення ефективності зайнятості зумовлюється дією багатьох факторів. Методологія дослідження впливу економічних перетворень на трансформації зайнятості та ринок праці виходить з визнання їх широкомасштабного і різнобічного впливу на ключові параметри ринку праці через основні макроекономічні пропорції. Чинники розвитку сфери зайнятості та ринку праці регіонів України на етапі ринкового реформування господарства різнобічно досліджено В.В.Онікієнком, Т.А.Заяць, І.Л.Петровою, В.С.Васильченком, В.І.Герасимчуком, В.М.Петюхом та іншими провідними вітчизняними вченими, які на основі отриманих результатів обґрунтували стратегічні й тактичні заходи щодо регулювання розвитку сфери зайнятості населення України в умовах економічної кризи. Разом з тим, реалізація інноваційно-інформаційної доктрини розвитку економіки України має відбуватися вже в постіндустріальному форматі суспільного прогресу. Отже, формування і відтворення економічної активності населення та розвитку ринків праці визначається вже принципово новою аллокацією головних факторів в економічному просторі, відмінною від тієї, яка була властива попередньому етапові соціально-економічного розвитку країни. Разом з тим, аналіз наукової літератури свідчить про певну обмеженість методолого-методичної та прикладної бази аналізу щодо конкретних чинників постіндустріального розвитку та їх впливу на зайнятість населення.

Виходячи з викладеного, метою представленої статті є визначення пріоритетності та узгодження напрямів дії цих чинників на основі нових методологічних підходів, і відтак – обґрунтування конкретних заходів у межах визначених чинників з урахуванням кумулятивного результату взаємодії цих факторів.

Отримані результати теоретичних і прикладних досліджень акумулювали в собі наступне.

Ми визначаємо фактори відтворення економічної активності населення та розвитку ринків праці регіонів як вектори просторового суспільно-економічного розвитку, які втілюють комплексну стратегію розвитку і забезпечують ефективний взаємозв'язок між людськими, матеріальними, галузевими та структурними аспектами ринків праці регіонів. Тому у методичному аспекті важливо виходити з того, що оцінка

сучасних чинників розвитку ринків праці та економічної активності населення регіонів повинна:

- включати аналіз макроекономічного середовища та нагромадженого соціально-економічного потенціалу економічного простору, які обумовлюють і специфіку розвитку ринку праці та формування й відтворення економічної активності населення;
- охоплювати складові організаційно-економічного механізму соціально-економічного розвитку в частині, що впливає на розвиток ринків праці та формування й відтворення економічної активності населення;
- бути щільно пов'язаною з висвітленням діючих економічних регуляторів соціально-економічної політики в цілому, а аналіз існуючої практики регулювання ринку праці - з конкретними одержаними соціально-економічними результатами;
- передбачати виокремлення серед численних регуляторів розвитку економічної активності населення та ринку праці тих, які безпосередньо впливають на ринок праці та сферу зайнятості населення (структурні перетворення, інноваційно-інвестиційні важелі тощо), і тих, які стимулюють зростання продуктивності просторово-галузевої системи зайнятості населення (номінальна і реальна заробітна плата, рівень і структура доходів населення, платоспроможний попит населення, високий попит на робочу силу).

Аналітичне дослідження чинників розвитку ринків праці та економічної активності населення здійснено нами із застосуванням факторного аналізу (теоретичні засади факторного аналізу викладено в [1-2]). Ізоморфність виокремлених чинників засвідчили результати економіко-математичного аналізу на основі статистичних даних за 1999-2005 рр. Це дало змогу виявити такі ключові фактори та внутрішні закономірності розвитку економічної активності населення і ринку праці України.

Головним фактором розвитку ринку праці та відтворення економічної активності населення є соціальна парадигма постіндустріальних перетворень макроекономічного середовища. Відтак базовими критеріями ефективності трансформацій ринків праці регіонів має бути досягнення високих параметрів добробуту усього суспільства, їх відповідність параметрів кращим світовим взірцям і показникам людського розвитку. Головний фактор розвитку сфери зайнятості акумулює в собі такі полюси:

- динаміку, структуру реального ВВП, а також продуктивність суспільної праці як основу забезпечення продуктивної зайнятості населення. У 1998-2005 рр. у структурі формування ВВП за доходами зросла частка валового прибутку, змішаного доходу та частка оплати праці, скоротилась частка чистих податків. Незважаючи на макроекономічну стабілізацію і відновлення економічного зростання, продуктивність використання трудового потенціалу є низькою, про що свідчить відставання України від розвинених країн ЄС за показником ВВП у розрахунку на одну особу;
- соціальну спрямованість змін в секторальних і галузевих пропорціях, і насамперед – розвиток сектору послуг як одного з головних параметрів динаміки постіндустріальних суспільств [3]. Наслідком ефективного функціонування галузей соціальної та ринкової інфраструктури стануть якісні зміни трудових ресурсів, зайнятих у суспільному виробництві, удосконалення умов та способу життя, індивідуального добробуту, продовження працездатності людини. На сьогодні у сфері послуг зосереджено близько половини усього зайнятого населення України. Проте порівняно з високорозвиненими країнами ЄС надвисокою концентрацією робочої сили характеризуються не сфери охорони здоров'я, фінансових і ділових послуг, які забезпечують виробничі та невиробничі потреби економіки і населення, сприяють суспільному поділу праці та оптимізації фінансових потоків і є активним фактором

формування економічної спеціалізації господарства, а громадське харчування, торгівля, готелі та ресторани, тобто ризикові види економічної діяльності з низькою інноваційною наповненістю, які акумулюють низько- та некваліфіковану робочу силу;

- високі кінцеві результати зайнятості у вигляді соціально прийнятного рівня трудового доходу, задоволеного споживчого попиту населення. Нинішній низький рівень основного джерела трудових доходів - заробітної плати та її купівельна спроможність не забезпечують нормальне відтворення робочої сили. Значно нижче середньої по Україні заробітна плата у галузях соціальної сфери, відповідальних за відтворення трудового потенціалу та інноваційний розвиток, які акумулювали найбільш кваліфіковану й освічену робочу силу. Разом з тим, джерелом низького рівня зарплатні зайнятого населення є не лише невисока продуктивність праці: на одиницю заробітної плати наш працівник виробляє у середньому удвічі більше товарів і послуг, аніж європеець чи американець, тобто праця українських громадян нині є однією з найбільш експлуатованих у світі. У структурі розподілу національного доходу частка оплати праці значно нижча внеску праці в створення цього самого національного доходу. До цього необхідно додати, що за останні роки простежується тенденція до деякого зменшення питомої ваги заробітної плати в грошових доходах населення, а рівень особистого споживання переважної більшості працездатного населення утримується на рівні мінімального споживчого бюджету;

- капіталоутворення та інвестиційне забезпечення сфери зайнятості, які визначають потенціал динаміки усіх соціальних параметрів і ресурси виробництва предметів споживання й послуг для населення і держави, регулюють рівень та структуру зайнятості, сприяють створенню та збереженню продуктивних робочих місць, і відтак, забезпечують динаміку всього національного виробництва [4]. Після років тривалої соціально-економічної кризи потреба української економіки в інвестиціях багаторазово перевищує пропозицію. Нестача інвестицій знижує можливість технічної модернізації та розширення виробництва, і таким чином негативно впливає на можливості збільшення місткості ринку праці шляхом створення додаткових робочих місць і модернізації діючих;

- якість і конкурентоспроможність людських ресурсів. За формальними ознаками сучасна українська робоча сила є досить високоосвіченою у світі: на сьогодні трохи менше половини зайнятого українського населення мають або повну вищу, або базову вищу фахову освіту. Однак багато з тих працівників, які одержали високу формальну підготовку, змушені займати робочі місця, що не вимагають високої кваліфікації або навіть узагалі її не потребують. У той же час національній економіці бракує фахівців середньої кваліфікації; службовців, зайнятих обробкою інформації. Порівняння зайнятого населення України за окремими професійно-освітніми групами з відповідним розподілом працівників у високорозвинених країнах світу свідчить про відставання України за часткою висококваліфікованих робітників, і насамперед серед чоловіків, а за представництвом двох найнижчих професійних груп - напівкваліфікованих і некваліфікованих робітників - Україна серед лідерів;

- підприємницька активність населення як умова зростання місткості ринку праці, підвищення доходів працівників, загального зростання їх добробуту та формування адекватної мотиваційної основи економічної активності населення. Сьогодні на малих підприємствах України зайнято лише 7 % населення працездатного віку, середньомісячна заробітна плата одного працівника малих підприємств складає 50-60% від середньої по економіці, а частка продукції малих підприємств за останні 5 років щороку скорочується і у 2004 р. склала усього 5,3 % [5, с.333]. Згідно офіційної статистики, 35 % новостворених підприємств щороку банкрутують, 60 % ледве виживають і лише 5 % розвиваються успішно, але переважно перебувають в "тіні" [6,

с.47]. За такого незадовільного стану малого бізнесу виникають сумніви щодо дієвості його ролі у зменшенні напруги на ринку праці та розширенні сфери прикладання праці;

- фінансовий стан територій щодо реалізації можливостей зайнятості населення (податкоспроможність; видатки місцевих бюджетів на освіту, соціальний захист; фінансова підтримка безробітних та сприяння їх самозайнятості; співвідношення трансфертів Державного бюджету та соціальних витрат місцевих бюджетів). На сьогодні зміни в фінансово-економічній системі недостатньо підпорядковані вирішенню проблем соціального розвитку, в тому числі в сфері зайнятості населення. Співвідношення доходів держбюджету до валового внутрішнього продукту скорочується з кожним роком, що обмежує можливості нарощування соціально орієнтованих витрат та розширення місткості сфери зайнятості населення;

- розвиненість державної політики соціального захисту населення у сфері праці. В останні роки у витратах політики зайнятості домінують активні напрями і заходи регулювання; а їх частка наблизилась до європейських стандартів проведення державного регулювання зайнятості. З 2003 р. такими заходами охоплені кожний другий з незайнятих громадян. Це знаходить своє конкретне втілення у створенні нових ефективних робочих місць, зростанні обсягів професійної підготовки та перепідготовки кадрів, підвищенні ефективності організації громадських робіт та ін. Разом з тим, слід зазначити все ще слабку еластичність сучасної системи професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних осіб до зміни попиту на робочу силу відповідно до реструктуризації економіки; недостатність державної допомоги у працевлаштуванні неконкурентоспроможних на ринку праці верств населення; слабкість економічних стимулів до реєстрації в державних службах зайнятості тощо.

Другим за вагою виокремленим фактором є інноваційно-інформаційний формат розвитку зайнятості, що створює значні перспективи для динамічного розвитку продуктивних сил, сприяє утвердженню соціально орієнтованої ринкової економічної моделі та суспільного прогресу. Цей чинник утворюють такі складові:

- системна трансформація промисловості на постіндустріальних засадах, яку можна представити як поєднання двох взаємозалежних процесів - *реструктуризації* і *реалокатії*. Незважаючи на те, що у 2001-2005 рр. розпочала формуватися нова система відтворення наукомістких, високотехнологічних галузей, на сьогодні динаміка зрушень в структурі промисловості все ще не набула сучасної постіндустріальної спрямованості: значного розвитку набули окремі базові галузі важкої промисловості, посилилась сировинна спрямованість виробництва, відбувся занепад високотехнологічних і наукомістких галузей, зазнала трикратного скорочення як частка новітніх технологічних укладів в українській економіці;

- науково-технологічна озброєність праці, безперервне впровадження досягнень науково-технічного прогресу у виробництво та забезпечення належних умов праці. Нині інноваційні процеси в економіці країни мають переважно екстенсивний характер; інвестиційна діяльність має низьке інноваційне наповнення, а рівень її активності не покриває вибуття та знос виробничих фондів, не дозволяє зупинити процес їхнього старіння, унеможливаючи їх принципове оновлення. За оцінками спеціалістів, близько 50 % робочих місць в сфері матеріального виробництва не відповідають сучасним міжнародним вимогам до умов технічної і технологічної безпеки і чинять шкоду здоров'ю працюючих;

- розвиненість внутрішньоорганізаційної (виробничої) системи сприяння відтворенню і розвитку кваліфікованої робочої сили як носія активної інноваційної діяльності. У зв'язку з цим методологічна установка розвитку ринку праці за інноваційною моделлю полягає в обранні в якості головного критерію забезпеченості конкурентоспроможності працівників шляхом професійної підготовки, перепідготовки,

підвищення кваліфікації кадрів. Існуюча неспроможність ринку в сфері професійного навчання й відсутність ефективного механізму щодо підготовки персоналу на виробництві зумовлюють низьку заінтересованість підприємств і організацій у виділенні коштів на професійну підготовку. Фактична періодичність підвищення кваліфікації персоналу в середньому по регіонах (12 років у 2004 р.) значно перевищує нормативну у 2,5-4 роки. Примітно, що виявляючи найвищий рівень попиту саме на професіоналів, фахівців, висококваліфікованих робітників з інструментом, операторів, складальників обладнання (ці професійні групи характеризуються на ринку праці найнижчим навантаженням на 1 робоче місце), підприємства воліють отримати готових фахівців, аніж готувати їх;

- мобільність систем винагороди та їх спроможність бути адекватною мотиваційною основою високопродуктивної інноваційної праці. На сьогодні порушений зв'язок між результатами праці окремих працівників і підприємств; існує надвеликий розрив у міжгалузевих, міжпрофесійних, міжкваліфікаційних співвідношеннях в оплаті праці; а також між максимальними і мінімальними рівнями заробітної плати. Структура заробітної плати характеризується істотними, не виправданими змістом та виробничими (посадовими) функціями диспропорціями, значними нарахуваннями за невідпрацьований час, низькою часткою додаткової заробітної плати, заохочувальних виплат, які, на жаль, перебувають поза залежністю від змісту та інноваційної наповненості праці. *Соціальні пільги і гарантії*, надані підприємствами, мають зрівняльний характер, порушуючи зв'язок між ефективністю діяльності підприємств, індивідуальним внеском кожного і розмірами пропонованої соціальної компенсації усім працівникам. Викладене, а також практика прихованої оплати праці збільшує загальний рівень невизначеності працівників щодо належної оцінки їх праці і змушує скорочувати свою трудову активність та рівень кваліфікації, породжує необов'язковість у виконанні виробничих обов'язків, дезорієнтує прагнення працювати творчо тощо.

Третім за вагою є фактор трудозберігаючого використання людських ресурсів у сфері зайнятості. В аспекті макроекономічного аналізу цей фактор являє собою характеристику рівня залучення зайнятого працездатного населення до безпосередньої трудової діяльності у суспільному виробництві. У складі цього фактору можна виділити такі полюси:

- рівень надлишкової зайнятості. Система напівформальних трудових відносин української економіки, сприяючи поширенню неефективних форм реаллокації зайнятості, перешкоджала розвитку безробіття, темпи і масштаби якого були б вищими при більш активному застосуванні таких жорстких ринкових регуляторів, як банкрутства та масові вимушені звільнення. Завдяки цьому був штучно створений ефект існування значної місткості сфери прикладання праці, певна, і досить вагома, частка якої в дійсності є віртуальною. Приховане безробіття зіграло роль важливого соціального амортизатора та дало змогу на рівні держави уникнути обвального зростання безробіття і загострення соціальної напруги в суспільстві, а на рівні підприємства - зберегти кваліфіковані кадри, обмежує територіальну та професійну мобільність працівників, завдяки чому втрачаються професійно-кваліфікаційні навички, знижується економічна активність населення. Незважаючи на поступове впорядкування цих процесів на етапі відновлення позитивної економічної динаміки, обсяги та рівні часткового безробіття все ще лишаються значними;

- ефективність використання робочого часу працівників. Причинами невисокого рівня використання фонду робочого часу в економіці України є висока частка прямих втрат робочого часу та неявок, які обумовлені недоліками в організації виробництва і праці, зокрема труднощами зі збутом продукції, недостатнім

забезпеченням чи нерегулярними поставками сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, моральною і фізичною зношеністю виробничих потужностей тощо. Наслідками недостатньої інтенсивності праці зайнятих є обсяги недоданої продукції, невиконаних робіт та ненаданих послуг та низький рівень продуктивності сфери зайнятості;

- якісна збалансованість внутрішніх і зовнішнього ринків праці в частині регулювання попиту і пропозиції робочої сили. Однією з важливих сучасних проблем розвитку ринку праці України є неузгодженість руху робочих місць і робочої сили, яка виявляється у їх кількісно-якісному неспівпадінні. Ліквідація робочих місць в більшості випадків не супроводжується глибинною реструктуризацією зайнятості та створенням нових робочих місць, що говорить про існування: по-перше, надзвичайно активного надлишкового обороту робочої сили, що охоплює переміщення працівників, не пов'язані з перерозподілом робочих місць між підприємствами, по-друге, серйозних перешкод та обмежень на ринку праці для структурної модернізації на постіндустріальних засадах; тобто згорання робочих місць у стагнуючих секторах економіки не завжди ефективно і своєчасно компенсується їх створенням у інноваційних виробництвах та секторі послуг. Нерівноважність рухів робочих місць і робочої сили в певних межах є невід'ємною рисою динаміки попиту і пропозиції на ринку праці; однак, накопичуючись і поглиблюючись, вона гальмує розвиток ринку праці та зумовлює його розбалансування, подовження термінів безробіття та зростання частки (у складі незайнятих) і чисельності тривало безробітних [7];

- інтенсивність мобільності робочої сили. Характеристикою інтенсивності обороту робочої сили є професійний стаж працівників, тобто час, протягом якого людина працює на певному робочому місці, у певній фірмі. Нині цей показник в Україні складає близько 7-8 років проти 10-12 років у країнах Західної Європи або Японії. Пожвавлення мобільності робочої сили як у внутрішній, так і у зовнішній формах призводить до більш частішої зміни робочого місця і суперечить трудовим нормам, спрямованим на стабілізацію зайнятості [8, с.178]. Це означає, що робоча сила в українській економіці має недостатні за міжнародними параметрами запаси специфічного людського капіталу та українська економіка ще довгий час потерпатиме від його нестачі;

- масштаби і тривалість вилучення трудових ресурсів зі сфери праці. При позитивній динаміці у 2000-2004 рр. кількості вакансій, що є в службі зайнятості та працевлаштування безробітних, тривалість тривалості незайнятості трудовою діяльністю зростала, а в стані безробіття більше одного року перебували майже половина загальної чисельності безробітних. Незайнятість протягом тривалого часу обумовлює як фактично незворотну втрату кваліфікації значних масивів робочої сили, так і накопичення соціальної напруженості на ринку праці, і у підсумку маргіналізацію населення.

Отже, можна констатувати, що сьогодні в Україні склалася ситуація, за якою використання людського потенціалу вступає у конфлікт з сутністю продуктивності праці, яка в умовах ринкової системи господарювання зорієнтована на трудовбереження, а використання людського потенціалу - на розширення трудомістких сфер праці і понад те, - на надлишкову зайнятість.

Наступний виділений фактор – це фактор досягнення оптимальних параметрів економічної активності населення. Його полюси утворені:

- демографічними параметрами трудової активності та зайнятості населення у віці 15-70 років. Сучасна демографічна ситуація жорстко детермінує основні кількісні і якісні параметри економічно активного населення України, а несприятливі тенденції соціально-економічного розвитку спричиняють високий рівень трудової активності

(62,0 % у 2004 р.) практично всіх категорій населення: коефіцієнт участі в робочій силі упродовж останніх років, попри значно нижчий, ніж у більшості країн світу пенсійний вік, є досить високим за міжнародними стандартами. Однак значний і постійно зростаючий рівень старіння робочої сили (у середньому по Україні кожна п'ята економічно активна особа - старша 50 років, а кожна чотирнадцята - старша працездатного віку) створює перешкоди для нормалізації відтворення робочої сили, запровадження новітніх технологій і відповідної перекваліфікації працівників. З огляду на демографічну кризу в країні, високу навантаженість на працездатне населення, депопуляцію населення слід очікувати значний дестабілізаційний тиск демографічних чинників на рівень економічної активності населення;

- місткістю сфери прикладання праці, яка уособлюється в параметрах зайнятості населення. За роки кризи чисельність зайнятого населення віком 15-70 років скоротилася до 20295,7 тис. осіб (у 2004 р.), а рівень зайнятості – до 56,7 % [5, с. 385]. Після тривалого періоду скорочення зайнятості (з деяким запізненням порівняно з динамікою ВВП) почала зростати. Проте темп цього росту удвічі менший за теоретичні передбачення. За 2000-2004 рр. при зростанні реального ВВП на 40 % обсяги зайнятості зросли на 0,598 %. Зростання обсягів і рівнів зайнятості є більш суттєвим у містах. Але і тут вікові співвідношення - на користь контингентів зайнятих осіб старше працездатного віку, що опосередковано свідчить, що зростання попиту на робочу силу забезпечується неперестигшими (і низькокваліфікованими) робочими місцями;

- сприяння високій економічній активності та забезпечення зайнятості робочої сили з високими професійно-освітніми параметрами. Загальновідомо, що в сучасних умовах високий рівень освіти підсилює конкурентні позиції працівників — стимулює участь у робочій силі, підвищує шанси на перебування роботи, знижує ризик безробіття. Статистичні характеристики ринку праці України підтверджують практично універсальну закономірність: чим вищий освітній потенціал, тим вищою є економічна активність та зайнятість, нижчим безробіття і меншою частка зневірених працівників, що залишили ринок праці після тривалих безуспішних пошуків. Разом з тим слід мати на увазі, що в епоху панування інновацій та інформації знання – це ресурс, який швидко втрачає свою актуальність, і морально застаріває, тобто слід забезпечити високу окупність високовартісних вкладень держави, підприємців і населення в інтелектуальний капітал шляхом створення системи високотехнологічних робочих місць у постіндустріальних сферах економічної діяльності;

- оптимізація структури безробіття як специфічної форми економічної активності населення. Новітніми тенденціями змін в структурі безробіття в Україні є: поступове скорочення частки безробітних з тривалістю незайнятості понад один рік; зростання частки молоді та чоловіків серед безробітних, а також збільшення тривалості незайнятості трудовою діяльністю. Аналіз безробіття за віковими групами населення свідчить про те, що чим старшого віку економічно активні особи, тим менше серед них безробітних. Рівень зареєстрованого безробіття за офіційними даними знаходиться в межах природної норми, що створює враження про відсутність критичної гостроти і напруги на ринку праці. Однак двократне перевищення над офіційним рівня безробіття, розрахованого за методологією МОП, значні обсяги прихованого безробіття, яке в умовах прискорення структурних зрушень в провідних галузях економіки неминуче перейде у відкриту форму, приплив іноземної робочої сили в економіку України на етапі інтенсифікації залучення України до глобальних економічних процесів та відповідного підвищення рівня відкритості національного ринку праці вказують на можливість зростання масштабів відкритого безробіття й свідчать про загрозу загострення проблеми безробіття в Україні та невідкладність здійснення відповідних упереджувальних заходів у сфері зайнятості;

- оптимізація масштабів та структури економічної неактивності населення. Функція переміщень у лави економічно неактивного населення як амортизатора потенційного зростання безробіття виражена в Україні значно менше, ніж у багатьох інших постсоціалістичних країнах, що зазнали трансформаційної кризи. Серед основних причин цього явища можна назвати більш глибоке падіння рівня життя населення України (що змушувало шукати додаткові заробітки); низьку ефективність програм соціальної допомоги (що обумовлювало непривабливість перспективи переміщення в стан економічної неактивності); обмежене використання такого інструмента боротьби з безробіттям, як достроковий вихід на пенсію. Що ж до структури зневіреного у пошуках роботи економічно неактивного населення, то на сьогодні викликає занепокоєння наявність все ще високих значень питомої ваги громадян працездатного віку та відсутність позитивних зрушень щодо скорочення у цій структурі частки незайнятих з повною вищою освітою.

У підсумку окреслені нами пріоритетні фактори розвитку ринку праці та формування й відтворення економічної активності населення за результатами факторного аналізу статистичних даних за 2001-2005 рр. акумулюють 71,3-77,2 % загальної дисперсії, що дає змогу стверджувати про достатньо високий рівень здійсненої соціально-економічної оцінки та обґрунтованості виокремлених домінант розвитку дослідженого явища. Також вважаємо доцільним підкреслити, що обґрунтований нами комплекс головних факторів не претендує на вичерпність та незмінність. Їх співвідношення, рейтинг за силою впливу чітко узгоджені з дією основних економічних законів та етапами суспільного розвитку.

Здійснене нами дослідження виявило, що формат інноваційної моделі розвитку та забезпечення умов для переходу суспільства до постіндустріального інформаційного стану передбачає прогресивне зростання значущості гуманітарної сфери, високих інформаційних технологій як основи зростання виробництва та розширення місткості ринку праці; підвищення ролі інтелектуального капіталу і менеджменту, зростання якості трудового життя, розширення життєвих перспектив населення; підвищення ефективності використання людського потенціалу та глибоку гуманізацію соціально-трудова відносин.

Суперечливість та часткове урахування в площині державного регулювання соціально-економічних перетворень об'єктивних домінант сучасного суспільного розвитку спричинили поверховість змін в конфігурації факторів виробництва та джерел конкурентоспроможності економіки, а якість і рівень економічного зростання України не відповідає характеру завдань та викликів постіндустріалізму та глобалізації, оскільки:

- запроваджена модель ринкової трансформації економіки України не набула необхідної соціальної спрямованості;
- відбувається поступова деградація виробничих потужностей разом з природним старінням та декваліфікацією трудових ресурсів;
- через несприятливу структуру експорту й імпорту з економіки вимиваються робочі місця з високою освітньою місткістю;
- неконтрольований відтік капіталу з країни щорічно приводить до відтоку значного числа робочих місць, які могли б бути створені в економіці України;
- зрушення в обсягах виробництва та рівневі зайнятості населення є неадекватними;
- латентні процеси домінують над відкритими; широко розповсюджена непрозорість процесів найму робочої сили, її використання, оплати найманої праці, дотримання правових і соціальних гарантій працівників.

Слід зазначити, що поступове подолання макроекономічної розбалансованості

ринкових складових соціально-економічного середовища, застосування активних методів державного регулювання позитивним чином позначилося на формуванні й відтворенні економічної активності населення та функціонуванні ринку праці України. Проте ці позитивні тенденції поки що не набули бажаної стабільності, про що свідчать такі характерні риси сучасного ринку праці України:

- структурні та функціональні диспропорції системи зайнятості населення;
- висока офіційна зайнятість, яка має яскраво виражене скорочення, та масштабна надлишкова зайнятість, що набула в окремих регіонах та галузях економіки хронічного характеру;
- накопичений в Україні людський капітал залишається незатребуваним;
- скорочення можливостей зайнятості для окремих соціально-демографічних і економічних груп населення;
- висока плинність робочої сили на фоні зростання додаткової потреби у кадрах;
- співіснування легальної, юридично зафіксованої зайнятості та неформальної зайнятості усіх груп економічно активного населення;
- глибока сегментація ринку праці за економічними, соціально-демографічними ознаками та просторовими ознаками;
- диспропорції відтворення параметрів економічної активності населення;
- значна дистанція між бажаними (цілком досяжними на сучасному етапі господарювання) параметрами зайнятості та ринку праці і наявними регіональними показниками стану сфери зайнятості та ринку праці.

Наведене вище обумовлює невідкладність трансформації сучасної державної соціально-економічної політики. Тому подальші наукові дослідження у цьому напрямку мають передбачати розробку нових методолого-методичних підходів щодо формування національної моделі регулювання регулювання ринку праці.

Список літератури

1. Иберла К. Факторный анализ. - М.: Статистика, 1980. – 398 с.
2. Факторный, дискриминантный и кластерный анализ / Дж.-О. Ким, Ч.У.Мьюллер, У.Р.Клеекка и др. / Под ред. И.С. Енюкова. - М.: Финансы и статистика, 1989.- 215с.
3. Thurow L. Creating Wealth. The New Rules for Individuals, Companies and Countries in a Knowledge-Based Economy. L., 1999. P. 216.
4. Заяць Т.А. Попит на робочу силу: проблеми формування та економічного стимулювання // Україна: аспекти праці. - 2005. - № 2. – С.25-29.
5. Статистичний щорічник України за 2004 рік. – К.: Вид-во “Консультант”, 2005. – 591 с.
6. Варецька О. Державна підтримка розвитку малого бізнесу в США // Україна: аспекти праці. – 2001. - № 4. - С. 47-49.
7. Петрова І.Л. Соціально-економічні особливості руху робочих місць і робочої сили в економіці України // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: Доповіді Міжнародної науково-практичної конференції. У двох томах. Т. 1. – К.: РВПС України НАН України, Ін-т соціальних досліджень, 2000. – С. 74-79.
8. Петрова І.Л. Економіко-правове забезпечення реформування соціально-трудових відносин в Україні. У кн.: Законодавче забезпечення сучасної економічної політики в умовах конституційної реформи. – К.: Парламентське видавництво, 2005. – С.176-185.

Статья посвящена исследованию главных факторов обеспечения производительной занятости населения регионов Украины на этапе перехода к постиндустриальному обществу, а также их ранжировке за степенью приоритетности и мерой влияния. Выделенные элементы этого опыта, целесообразные для внедрения в Украине на этапе наращивания темпов экономического роста и перехода к постиндустриальному обществу.

The article is dedicated to the analysis of experience of state regulation of an employment field and labour market of developed countries with market economics in the postindustrial term of their development. The some elements of this experience may be suitable for application in Ukraine at a phase of escalating of rate of economic growth and transition to postindustrial society.

До питання про управління розвитком малих підприємств в регіоні

В статті досліджується стан розвитку малих підприємств в Україні та основні напрямки покращення управління розвитком малим підприємництвом на регіональному рівні.
мали підприємства, мале підприємництво, управління розвитком малих підприємств

Відповідно до Концепції державної регіональної політики [1] розвиток малого підприємництва в Україні віднесено до пріоритетних завдань у сфері регіонального розвитку. На Всеукраїнській нараді з питань підприємництва [14] вказано на особливе місце розвитку малого бізнесу серед шляхів ефективного використання ресурсного потенціалу регіонального розвитку. На малі підприємства покладено завдання модифікації економічних та соціальних перетворень в Україні: мається на увазі забезпечення протягом найближчих років у структурах зазначеного сектору національної економіки зайнятості на рівні 25-30%, а з часом і до 55-60% дієздатного населення та виробництва до 25-50% внутрішнього валового продукту [14]. Тобто, завдання полягає в тому, щоб суттєво розширити роль і місце малого підприємництва в економічному процесі, розробити дієву систему заходів щодо його підтримки та підвищення життєдіяльності.

Відповідно до поставленого завдання державою на регіональному рівні вживалися певні об'єктивно-необхідні управлінські заходи щодо сприяння розвитку малих підприємств, а саме: створено законодавчу базу, діє державна програма підтримки підприємства, реалізуються інші законодавчі нормативні акти. Однак цих вжитих дій явно недостатньо, бо на сьогодні мале підприємництво в Україні поки що не проявило свої потенційні можливості відповідною мірою, а за останні роки практично не збільшуються підприємницькі ресурси і не реалізуються головні переваги цього сектору економіки.

З метою недопущення згортання розвитку малого бізнесу і, відповідно, загострення економічних проблем та посилення соціальної напруги в суспільстві виникає нагальна необхідність подальшого вивчення проблем управління розвитком малого підприємництва на всіх рівнях його функціонування, виявлення та усунення перешкод на шляху створення сприятливого правового, економічного та організаційного середовища, розробки пропозицій, спрямованих на удосконалення управління розвитком малих підприємств на регіональному рівні.

Аналітичний огляд останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що на сучасному етапі трансформаційних процесів суспільно-економічних відносин в Україні проблема розвитку малих підприємств залишається актуальною і питання про становлення, розвиток, функціонування, регулювання малого бізнесу на державному та регіональному рівнях є об'єктом уваги широкого кола науковців, державних службовців, політиків та менеджерів-практиків. Так, питанням сутності і практики малого підприємництва присвячена монографія Варналій З.С. [4]; сучасному стану та проблемам розвитку підприємств малого бізнесу – праці Баб'як М.Н. [3], Варналій З.

С., Павлюк А.П. [5], Краснова В.В., Жнякіна Б.А. [10]; питанням стійкості та компенсаційній можливості малого бізнесу – монографія Козаченко Г.В., Воронцова А.Е., Медяникова В.Ю., Назарова В.В. [9]; питання про підтримку малого бізнесу розвиваються в дослідженнях Вороніної Л. І. [6], Купченко І.М. [11]; проблеми управління та регулювання малого підприємництва розглядаються Акмаєвим А.І., Зайцевим С.І., Ульяницькою О.В. [17,18].

Незважаючи на те, що питанням становлення, розвитку, управління малих підприємств в Україні присвячено значне число публікацій, серед науковців, підприємців, фахівців органів виконавчої влади немає єдиної думки щодо шляхів найбільш ефективної реалізації факторів організаційного, морального, соціального, економічного і правового статусу малого бізнесу. Незавершене структурування суб'єктів малого бізнесу, існують різні підходи до оцінки ефективності роботи малих підприємств. До не розроблених питань, як і раніше, належать фінансово-кредитне забезпечення та регулювання діяльності малих підприємств. Окрім зазначеного, в опублікованих роботах недостатньо досліджені питання про стан та особливості розвитку малих підприємств в регіоні. Вимагають подальшого вивчення питання про виявлення та уточнення чинників негативного та позитивного впливу на динаміку розвитку малого бізнесу, його оптимальну структуру за сферами економічної діяльності в поєднанні з регіональним аспектом та інше.

Метою статті є: систематизація підходів до ролі малого підприємництва на рівні регіону; оцінка стану розвитку малого підприємництва в Україні в цілому та за регіонами в сучасних умовах; розробка рекомендацій щодо основних напрямків стимулювання розвитку підприємств малого бізнесу в регіоні.

Аналіз економічної природи малого підприємництва визначається двома обставинами: по-перше, воно об'єктивно існує і розвивається як певна цілісність, сектор економіки (національного, регіонального, місцевого рівнів); по-друге, воно є особливим типом підприємницької діяльності. Загально відомо, що підприємництво – багатопланове явище, яке можна характеризувати під різним кутом зору: економічним, правовим, психологічним, загальнодержавним, регіональним та ін.

Підприємництво за своєю сутністю – це самостійна систематична ініціативна діяльність на власний ризик з виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг, а також торгова діяльність з метою одержання прибутку. В структурі підприємництва невід'ємною складовою виокремлюється мале підприємництво як найбільш масова, динамічна, гнучка форма ділового життя.

Мале підприємництво є продуктом тривалого еволюційного розвитку товарного виробництва. Його зародження, становлення і розвиток – результат розвитку суспільного поділу праці, невідривно пов'язаного з виникненням приватної власності, індивідуального приватного інтересу. Нехтування проблемами малого підприємництва є великою помилкою, оскільки його вплив на економічне зростання є суттєвим.

Слід зазначити, що в українській суспільно-економічній практиці поняття „бізнес” і „підприємництво” (відповідно „малий бізнес” і „мале підприємництво”) не розмежовуються. Дотримуючись вітчизняної традиції, є сенс використовувати ці категорії як тотожні або взаємозамінні. В залежності від масштабів господарської діяльності підприємства розділяються на три категорії: малі, середні і великі підприємства. Деякі автори в своїх дослідженнях виокремлюють мікро-підприємства. Посилаючись на чинне законодавство, зокрема Господарський кодекс, який набрав чинності з 1 січня 2004 року, ми виходимо з того, що малі підприємства – це фірми, що мають менш як 50 найманих працівників [2].

Щодо внутрішньої структури поняття „мале підприємництво”, то тут слід констатувати факт відсутності визначеності цієї категорії на рівні чинного законодавства. Науковці ж в цьому питанні займають такі позиції: одні – ототожнюють поняття „мале підприємництво”, „малий бізнес”, „малі підприємства” [3,4,5]; другі – до „малого підприємництва” включають малі підприємства та фізичні особи [6]; треті – малі підприємства, фізичні особи та середні підприємства з чисельністю працюючих до 250 осіб, посилаючись на зарубіжний досвід та на схожі закономірності розвитку [7]. Ми приєднуємося до позиції перших.

На мале підприємництво покладаються важливі за суспільним значенням завдання: забезпечення розвитку регіону та вирішення ряду регіональних проблем. У цьому контексті стає необхідним подальше дослідження, узагальнення та чітке окреслення ролі малих підприємств у функціонуванні регіонального ринкового механізму. Відправною посилкою в цьому є загальновідома теза про те, що місце і роль малого підприємництва визначається його функціями та реальним внеском у розвиток суспільного виробництва.

Щодо функцій малого підприємництва в регіональних економічних системах слід відзначити наступне: практично всі сучасні теорії регіонального розвитку розглядають мале підприємництво як невід’ємну складову регіональних економічних систем, акцентуючи увагу на тих чи інших його функціях у прискоренні регіонального розвитку:

- концепція територіально-виробничих систем, що ґрунтується на необхідності налагодження у регіоні тісних виробничо-економічних зв’язків, підкреслює значення малих підприємств як економічних суб’єктів, що еластичне реагують на зміну ринкової кон’юнктури;
- концепція нової комбінації факторів виробництва Й. Шумпетера, що ґрунтується на постійній зміні факторів виробництва під впливом інновацій, визначає розвиток малого підприємництва головним чинником диверсифікації економіки;
- теорія центр-периферійного регіонального розвитку, яка пояснює відмінності між центральними та периферійними територіями, наголошує, що розвиток малого підприємництва на периферійних територіях дозволяє знизити залежність периферії від центру та послабити гостроту економічних та соціальних проблем;
- згідно неокласичної економічної теорії, яка обґрунтовує необхідність домінування ринкових механізмів регулювання економічних процесів, концентрація великої кількості малих підприємств створює конкурентне середовище в регіоні й таким чином сприяє активізації його розвитку;
- посткейнсіанська теорія регіонального розвитку, акцентуючи увагу на інвестиціях як головному чиннику зростання, виходить з того, що найбільш ефективно використання державних інвестицій може забезпечити сектор малого підприємництва, який, реалізуючи ці інвестиції, створює більше робочих місць, ніж великі підприємства;
- в теорії економічної бази, що поділяє економіку регіону на два сектори: базовий (виконує надрегіональні функції) та вторинний (виробництво внутрішньо регіональних продуктів і послуг) підкреслюється, що малі підприємства здатні використовувати внутрішньо регіональні ресурси, що не рентабельні для великих підприємств;
- концепція сталого регіонального розвитку, яка на сьогодні набуває значного розширення і підтримки згідно якої економічний розвиток повинен підпорядковуватись відповідності соціальним та екологічним стандартам, підкреслює, що малі підприємства володіють високим інноваційним потенціалом спричиняють менший негативний вплив на оточуюче середовище, ніж великий.

Слід відзначити, що всі перераховані функціональні властивості малого підприємництва у забезпеченні економічного розвитку територій на практиці реалізуються одночасно і підтверджують, що його необхідно розглядати як важливий чинник вирішення багатьох регіональних проблем.

Узагальнюючи сучасні теорії регіонального розвитку щодо основних функцій малого підприємництва, слід підкреслити, що головною метою розвитку малих підприємств має бути забезпечення найповнішого використання їхнього ресурсного потенціалу шляхом оптимального поєднання інтересів держави та кожного регіону.

Відповідно до зазначеного, політика розвитку малого підприємництва - це сукупність економічних, правових, організаційно-управлінських рішень, спрямованих на гармонійне поєднання інтересів держави та окремих регіонів, створення сприятливих економічних та правових засад для раціонального використання місцевих ресурсів і виробничого потенціалу. Варто наголосити, що вона має охоплювати такі важливі напрями як економічний, соціальний, демографічний, екологічний, поселенський, науково-технічний, а також науково-освітній.

Найважливішим серед означених напрямів безперечно є економічний: спрямований на забезпечення комплексного і збалансованого соціально-економічного розвитку регіонів з урахуванням наявних трудових ресурсів, науково-технічного потенціалу та можливостей їхнього ефективного використання. Не менш важливим, є соціальний напрям, що означає, що держава буде сприяти розвитку соціальної виробничої структури в тих регіонах, де спостерігається низький рівень соціального забезпечення (перед усім у сільській місцевості). Демографічний напрям державної регіональної політики розвитку малого підприємництва повинен стимулювати якісні зміни демографічної і соціальної структури населення, створювати умови для зменшення смертності та зростання народжуваності, оздоровлення населення.

Екологічний напрям розвитку малого підприємництва охоплює регулювання природногосподарської збалансованості в регіонах і створення сприятливих умов для життєдіяльності населення, раціональне використання рекреаційних ресурсів. Поселенський напрям малого підприємництва спрямований на формування раціональної системи розселення, збереження заселеності сільської місцевості, зростання ролі сільських населених пунктів і, головне, зменшення безробіття та соціальної напруги в пошуку роботи

Науково-технічний аспект розвитку малого підприємництва повинен забезпечувати наступне: розвиток пріоритетних напрямів наукових досліджень, раціональне ресурсоспоживання і природокористування; розробку, засвоєння та широке використання принципово нових конкурентоспроможних машин, технологій і матеріалів, розробку технологій ефективного використання енергоносіїв, сприяння залежності від імпорту.

Щодо реального внеску малих підприємств у розвиток суспільного виробництва України слід зазначити наступне:

По-перше, пройшовши стартовий етап свого становлення на початку 90-х років, мале підприємство на сьогодні має статус самостійного сектору економіки. Згідно з даними Державного комітету статистики у 2004 було зареєстровано 283398 підприємств, що становить 28,9% від загальної кількості зареєстрованих підприємств в Україні [16, с.83, 329]. Середньорічна кількість найманих працівників на малих підприємствах в 2004 році 1928 тис. осіб, тобто 9,5% від загальної кількості зайнятого населення в цьому році [16, с. 388, 329]. Частка продукції малих підприємств у загальних обсягах реалізованої продукції склала 5,3% [16, с. 33] (табл. 1).

Таблиця 1- Розвиток малого підприємництва в країнах світу.

Показники	Країна					Україна (2004 р.)
	США	Японія	Англія	Німеччина	Франція	
Кількість МП, тис.	19300	6450	2630	2290	1980	283,4
Кількість МП на 1 тис. осіб населення	74,2	49,6	46	37	35	6
Кількість працівників МП, млн. осіб	70,2	39,5	13,6	18,5	15,2	1,9
Частка працівників МП у загальній кількості працюючих, %	54	78	49	46	54	20,2
Частка МП у ВВП, %	50-55	53-55	50-53	50-54	55-62	10

Аналізуючи дані таблиці 1, доходимо до висновку про те, що сьогодні за своїми характеристиками мале підприємництво в Україні ще у десятки разів відстає від розвинених ринкових держав світу та не має вирішального впливу на стан національної економіки. Поки що він виконує лише наступні соціальні функції: створення додаткових робочих місць, пом'якшення проблем зайнятості населення та проблем бідності; сприяння формуванню середнього класу, який є основою соціально-економічних реформ; стимулювання розвитку конкурентного середовища в економіці й обмеження монополізму великих підприємств; розвиток регіонального господарства та ринку з орієнтацією на національні інтереси; загальне оздоровлення суспільства через виховання господарської і ділової культури. Особливого значення в сучасній економіці набувають такі його функції як сприяння вивільненню державного сектора від виробництва нерентабельної для нього дрібносерійної і штучної продукції, сприяння насичення національного ринку й активізація споживчого попиту, формування суб'єктів ринкового середовища.

По-друге, малі підприємства в Україні розвиваються досить стримано. Приріст кількості малих підприємств складав у 2001 році – 7,2%, 2002 – 8,6%, 2003 – 7,5%, а у 2004 році зменшився до 3,9%. Середня кількість найманих працівників на цих підприємствах у 2001 - 2004 рр., трималася на одному рівні і не перевищувала десяти осіб [16, с. 329]. Причинами такого, уповільненого в темпах, розвитку малих підприємств є об'єктивні та суб'єктивні перешкоди вітчизняного походження, а саме: відсутність розвиненої інфраструктури на загальнодержавному та регіональному рівнях; адміністративні обмеження підприємницької діяльності з боку органів місцевої влади; дефіцит обігових та інвестиційних ресурсів; відсутність відповідного підприємницького навчання та адаптованої системи освіти до динамічних змін у бізнес-середовищі та інші.

По-третє, процес становлення та розвиток малих підприємств відбувається нерівномірно за видами економічної діяльності. Так, в 2004 році найбільша кількість малих підприємств зареєстровано в сфері оптової та роздрібної торгівлі (102015, або 35% від загальної кількості). Друга позиція закріпилась за сферою операцій з нерухомістю, здаванням під найм та послуги юридичними особами (52766, або 18,6%). Третя – за сферою промисловості (44118, або 15,6%); четверта – за сферою будівництва (26360, або 9,3%), п'яте місце посідає сільське господарство, мисливство та лісове

господарство (14653, або 5,1%), шосте – транспорт та зв'язок (13584, або 4,8%). На останній шабелі знаходиться сфера освіти (2390, або 0,84%) [16, с. 333].

По-четверте, процес становлення та розвиток малих підприємств в регіонах України відбувається з суттєвою регіональною диференціацією за основними показниками. За кількістю зареєстрованих малих підприємств в 2004 році лідерами є м. Київ (47711 одиниці), області: Донецька (26020), Дніпропетровська (18960), Харківська (18124), Львівська (16191), Одеська (14126), Автономна республіка Крим (10839), Луганська (10267). Найменша кількість малих підприємств зареєстровано у Чернівецькій (3881), та Рівненській (4743) областях. В Кіровоградській області зареєстровано в 2004 році 5450 малих підприємств [16, с.332]. За часткою продукції малих підприємств у загальних обсягах реалізованої продукції ситуація дещо інша. Найвищий рівень – 14,3% - у Чернівецькій області, 13,4% - АРК., 12,8% - Тернопільській, 11,0% - Чернігівській, 10,8% - Кіровоградській, 10,6% - Вінницькій, 10,7% - Сумській, 10,0% - Черкаській. Найнижча частка у Дніпропетровській області – 3,65%, Донецькій – 2,8%, Луганській – 3,9%. [16, с 333].

Для забезпечення кількісного зростання чисельності малих підприємств і перетворення їх в вагомий сектор економіки край необхідним є створення наступних організаційно-економічних передумов розвитку малого підприємництва в Україні:

- подальший розвиток ринкових відносин на теренах України;
- формування класичної ринкової економіки, приватної власності на засоби виробництва;
- забезпечення конвертованості національної грошової одиниці, удосконалення розвитку фінансово-кредитної системи;
- забезпечення можливості ефективних інвестицій;
- створення дієвої системи державних механізмів фінансової та управлінської підтримки;
- сполучення політики стимулювання малого підприємництва з національною економічною і промисловою політикою;
- створення підприємницького „генотипу” (економічна культура, здатність до підприємництва, ризику, комерційної схильності й настанови);
- створення позитивного соціального фону підприємницької діяльності (доброзичливого відношення до підприємств з боку основних верств груп населення).

Для ефективного розвитку малих підприємств слід розробити наступні основні напрямки регулювання розвитку малих підприємств, особливо фінансового спрямування:

- прямого державного фінансування (цільове безповоротне фінансування, цільове безкоштовне субсидювання, державне замовлення, пільгове оподаткування, звільнення від окремих видів податків);
- пряме державне кредитування (прямі гарантовані позики, пільгове державне кредитування, створення пільгових умов при одержанні кредитів, формування державних кредитних ліній);
- недержавного кредитування (пільгове кредитування комерційними банками й іншими фінансовими небанківськими установами: фондами підтримки підприємництва, товариства взаємного фінансування тощо, міжнародна фінансова допомога);
- державні гарантії кредитів (гарантування і страхування кредитів малим підприємствам за рахунок засобів державного фонду або участі держави у недержавних гарантійних фондах, надання резервних гарантій гарантійним фондом);

- недержавне гарантування кредитів (гарантування і страхування кредитів малого підприємства за рахунок засобів недержавних фінансових установ або їх об'єднань шляхом створення гарантійних фондів (у тому числі товариства взаємного гарантування));

- подальшому розвитку малого бізнесу в нашій країні на сучасному етапі будуть сприяти розроблення і застосування альтернативних систем оподаткування.

Важливим резервом активізації розвитку малих підприємств є зміщення акцентів з загальнодержавного рівня управління на регіональний. Це вимагає розробки ефективних механізмів управління на регіональному рівні.

Нормативно-правове забезпечення на регіональному рівні включає дотримання норм та положень, що закріплені у законодавчому порядку. Базою законодавчого регулювання є чинне законодавство стосовно підприємницької діяльності.

Основними методами адміністративних методів регулювання у регіонах є реєстрація, ліцензування, контролювання. На регіональному рівні ліцензії видають обласна державна адміністрація та районні державні адміністрації.

До економічних методів, які можуть бути застосованими на регіональному рівні належать: державне замовлення, пільги в оподаткуванні, пільгові кредитні ставки, гарантії тощо.

Між регіональними органами управління та суб'єктами малого підприємництва існує прямий та зворотній зв'язок. За допомогою прямого зв'язку здійснюється цілеспрямований вплив органів влади на малі форми господарювання, в свою чергу реструктуризація, реінжиніринг малих підприємств (зворотний зв'язок) впливає на економіку району.

Виходячи із певної сукупності мети, функцій, методів, форм регіонального управління можна скласти модель управління малим підприємництвом, яка охопить наукові підходи до управління, форми та інструменти підтримки малого підприємництва, суб'єкт управління, аналіз розвитку малого підприємництва та зовнішнього середовища його функціонування, об'єкт управління [8].

Процес управління розвитком малого підприємства включає: аналіз стану та розвитку малого підприємництва регіону; розробку регіональної програми розвитку малого підприємництва; прийняття управлінських рішень; контроль за виконанням управлінських рішень [12].

В цілому управління малим підприємництвом на регіональному рівні є більш ефективним саме через те, що регіональні структури влади краще володіють проблемами, з якими стикаються при здійсненні своєї діяльності малі підприємства. Вони мають можливості проводити всі заходи більш адресно з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку суб'єктів малого підприємництва.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що сектор малого бізнесу в Україні поки що не відіграє в національній економіці такої важливої ролі, як в економічно розвинених країнах і не розвивається достатньо енергійно для того, щоб забезпечити динамічне нарощування власного потенціалу та загальне поліпшення економічної ситуації в країні. Можна виділити чотири найгостріших проблеми розвитку малого бізнесу: високий тягар оподаткування; обмеженість або повна відсутність матеріально-фінансових і кредитних ресурсів; наявність перешкод на шляху розвитку малого підприємництва та відсутність дієвої державної підтримки малих підприємств. Ефективне управління малого підприємництва у регіоні складається із створення сприятливих умов для його розвитку відповідно до цілей та завдань регіону. Основним засобом реалізації управління розвитком малого бізнесу має стати регіональна програма, в якій повинні знайти відображення не тільки основні напрями реалізації

програми вищого рівня, а й конкретизація її завдань. Її особливістю повинна бути ув'язка із програмою соціально-економічного розвитку регіону за рахунок створення сприятливих умов для розвитку малого підприємництва.

Список літератури

1. Концепція державної регіональної політики: Затверджена Указом Президента України № 341/2001 від 25.05.01.
2. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436 – IV, ст. 63.
3. Баб'як М.М. Розвиток малого та середнього підприємництва у регіоні // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №12. – С. 77 – 84.
4. Варналій З. С. Мале підприємництво: основи теорії та практики. – 2-ге вид. – К.: Знання, КОО, 2003.
5. Варналій З. С., Павлюк А.П. Мале підприємництво України як чинник регіонального розвитку: стан та перспективи // Актуальні проблеми економіки. – 2004. - №4.- С. 64-73.
6. Вороніна Л.І. Державна підтримка малого бізнесу в системі трансформаційної економіки України // економічні реформи сьогодні. – 2003. - №28. – С. 31-34.
7. Долгоруков Ю., Кусман О. Про розвиток малого підприємництва // Економіка України. – 2005. – № 12. – С. 11-18.
8. Інформаційно-аналітичні та довідкові матеріали до парламентських слухань за порядком денним „Проблемні питання розвитку підприємництва в Україні: регуляторна політика держави та заходи щодо підтримки малого та середнього бізнесу” (14 травня 2003 року). – К., 2003.- 34 с.
9. Козаченко Г.В., Воронкова А.Е., Медяник В.Ю., Назаров В.В. Малий бізнес: стійкість та компенсаторні можливості. – К.: Лібра, 2003.
10. Кранова В.В., Жнякин Б.А. Малое предпринимательство: проблем развития // Труды региональной научно-практической конференции „Стратегия управления социально-экономическим развитием региона на период до 2010 г.” – Донецк: ИЭПИ НАН Украины.- 2000. – С. 69-75.
11. Купченко І.М. Державне сприяння розвитку інфраструктури підтримки малого підприємництва в Україні// Актуальні проблеми економіки. – 2004. - №4.- С. 89-96.
12. Методичні рекомендації щодо формування і реалізації регіональних програм розвитку малого підприємництва / Державний комітет з питань регуляторної політики та підприємництва. – www.dkpr.gov.ua.
13. Мордвінов О., Погрібняк М.А. Рейтинг регіонів за розвитком малого підприємництва як критерій оцінки діяльності органів державної влади/ Економіка та держава. – 2005. – №3. – С. 54-60.
14. Розвиток підприємництва в Україні . – К.: Нора-друк, 2003.
15. Смовженко Т.С. Державна політика сприяння розвитку підприємництва: Монографія/ Інститут регіональних досліджень НАН України. - Львів: видавництво ЛБУ НБУ, 2001.- 464 с.
16. Статистичний щорічник України за 2004 рік / За ред. Осауленка О.Г.; Держкомстат України. – К.: Консультант, 2005. – 591 с.
17. Ульяницька О.В., Акаєв А.І. Визначення оптимально кількості суб'єктів малого бізнесу в регіоні// Економіка, менеджмент, підприємництво. – 2003. - №11.- С. 215-225.
18. Ульяницька О.В, Зайцев С.І. Методика визначення оптимальної структури малого бізнесу в регіоні// Актуальні проблеми економіки. – 2005.- №7.- С. 95-100

В статье исследуется состояние развития малых предприятий в Украине и основные направления улучшения управления развитием малым предпринимательством на региональном уровне.

In the article development status of small enterprises is explored in Ukraine and basic directions of improvement of management by development by the small enterprise at regional level.

Інвестиційна привабливість конкурентоспроможного регіону

У статті розкрито концептуальні основи визначення та оцінки інвестиційної привабливості окремих регіонів країни, виявлено основні проблеми поліпшення інвестиційного клімату на регіональному рівні в Україні. Дане дослідження дає змогу розробити основні напрями зростання інвестиційної привабливості регіону.

інвестиційна привабливість, інвестиційний клімат, концепція оцінки і зростання інвестиційної привабливості регіону

„Нині принципово важливо максимально підсилити інвестиційно-інноваційну складову у розвитку економіки країни, без чого неможливо буде досягти підвищення її конкурентоспроможності”, – підкреслює голова Ради національної безпеки України А. Кінах [1]. Удосконалювання середовища інвестування є першочерговим завданням як на державному рівні, так і на регіональному. Ефективність функціонування всієї регіональної економіки залежить від активності інвестиційних процесів, оптимальності сполучення фінансово-інвестиційних ресурсів і максимального використання потенціалу інвестицій. Передумовою успішного вирішення цих задач є формування привабливого інвестиційного клімату в регіоні, тому питання його наукового визначення та практичної оцінки є особливо актуальними на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки.

Незважаючи на достатню кількість досліджень стану інвестування та інвестиційного клімату в різних країнах та, зокрема, в Україні провідними вченими-економістами І. Сазонцем, В. Гейцем, А. Гальчинським, Б. Губським, А. Пересадою, Д. Стеченком [2, 3, 4, 5, 6, 7], в даний час методологічний та методичний інструментарій вирішення проблем інвестування у вітчизняній економічній науці ще не одержав належного пророблення. Особливості формування ефективного інвестиційного клімату на регіональному рівні висвітлені в науковій літературі і наукових дослідженнях недостатньо і вимагають більш глибокого вивчення.

Нерозв'язаність цих проблем, ускладнює перехід регіонів України з обмеженими фінансовими та інвестиційними ресурсами до стійкого економічного росту, що визначило мету даної роботи – дослідити концептуальні основи оцінки та зростання інвестиційної привабливості регіону як основного фактора зміцнення його кредитоспроможності.

Ефективність залучення інвестицій у відтворювальний процес визначається ступенем привабливості сфери вкладення капіталу, тобто інвестиційним кліматом, який можна визначити як сукупність нормативно-правових, соціальних, економічних і екологічних умов, що визначають тип і динаміку інвестиційного процесу.

Важлива особливість сучасного інвестиційного клімату України – це істотна диференціація регіональних факторів і умов, що визначають ефективність і надійність інвестування. Оцінка регіональної диференціації інвестиційного клімату є особливо важливою для потенційних інвесторів при виборі напрямків, форм і способів інвестування.

Інвестиційна привабливість України формується під впливом моделі

економічних перетворень:

- різкого обмеження можливості державного прямого інвестування;
- істотного зростання міжрегіональної і міжгалузевої мобільності капіталів;
- посилення конкуренції регіонів і галузей у боротьбі за бюджетні інвестиції;
- зростання кількості проблемних депресивних регіонів, які не є привабливими

для приватного капіталу.

У зв'язку з цим виникає необхідність розробки концепції інвестиційної привабливості регіону (ІПР) з метою орієнтації потенційних інвесторів у рівні сприятливості інвестиційної сфери і підвищення ефективності управління інвестиційною діяльністю регіону.

В основі системи управління лежить розробка регіональної програми, основним механізмом реалізації якої повинні стати тендерні розміщення замовлень на управління капіталами. Але першим етапом побудови системи управління інвестиційним процесом і механізму його реалізації є розробка концепції ІПР. У зв'язку з цим виникає необхідність комплексної оцінки ІПР на основі системи індивідуальних і інтегральних показників, що характеризують усю сукупність факторів, що формують інвестиційне середовище.

Розробка концепції повинна здійснюватися з врахуванням наступних методологічних вимог

- мета і форми інвестування (пряме, портфельне, інше) визначають вибір рівня (країна, регіон, галузь, підприємство), показників і критеріїв оцінки інвестиційної привабливості;
- інвестиційна привабливість об'єкта більш низького рівня (наприклад підприємств), акумулює привабливість всіх більш високих рівнів (країна, регіон, галузь і т.д.);
- середовище інвестування – динамічна система, що функціонує під впливом сукупності факторів, що стимулюють її розвиток;
- ІПР складається з двох взаємозалежних підсистем: інвестиційної ємності та інвестиційного ризику;
- дослідження кожної підсистеми ІПР необхідно проводити на двох рівнях: оціночно-рейтинговому і прогнозно-управлінському;
- проблеми поліпшення ІПР повинні вирішуватися одночасно із розширенням інвестиційної ємності і зниженням ризиків вкладення капіталу.

Метою концепції є розробка і реалізація напрямів оцінки і зростання ІПР. Сукупність задач, поставлених для досягнення поставленої мети, та алгоритм реалізації концепції представлені на рис. 1.

На початкових етапах необхідно сформувати систему одиничних критеріїв (крок 1.1 і 1.2) та інтегральних показників (крок 2.1 і 2.2), що характеризують інвестиційну ємність регіону та оцінюють інвестиційний ризик. У сучасних закордонних і вітчизняних методиках [8, 9, 10] використовується великий перелік критеріїв, що характеризують різноманітні показники. Але використання подібних рейтингів і занадто загальних критеріїв, на наш погляд, є правомірним тільки для аналітичних досліджень і при розробці стратегій потепління інвестиційного клімату державними і місцевими органами влади. Але такий підхід практично неприйнятний для потенційного інвестора при прийнятті їм рішення по конкретному інвестиційному проекту на рівні галузі і підприємства. Крім того, реципієнти капіталу (галузі, підприємства) також зацікавлені в оцінці своєї привабливості на ринку інвестицій, при позиціонуванні в рейтингу і визначенні свого місця серед конкурентів. Саме така інформація дозволяє їм формувати ефективний механізм нарощування своїх конкурентних переваг.

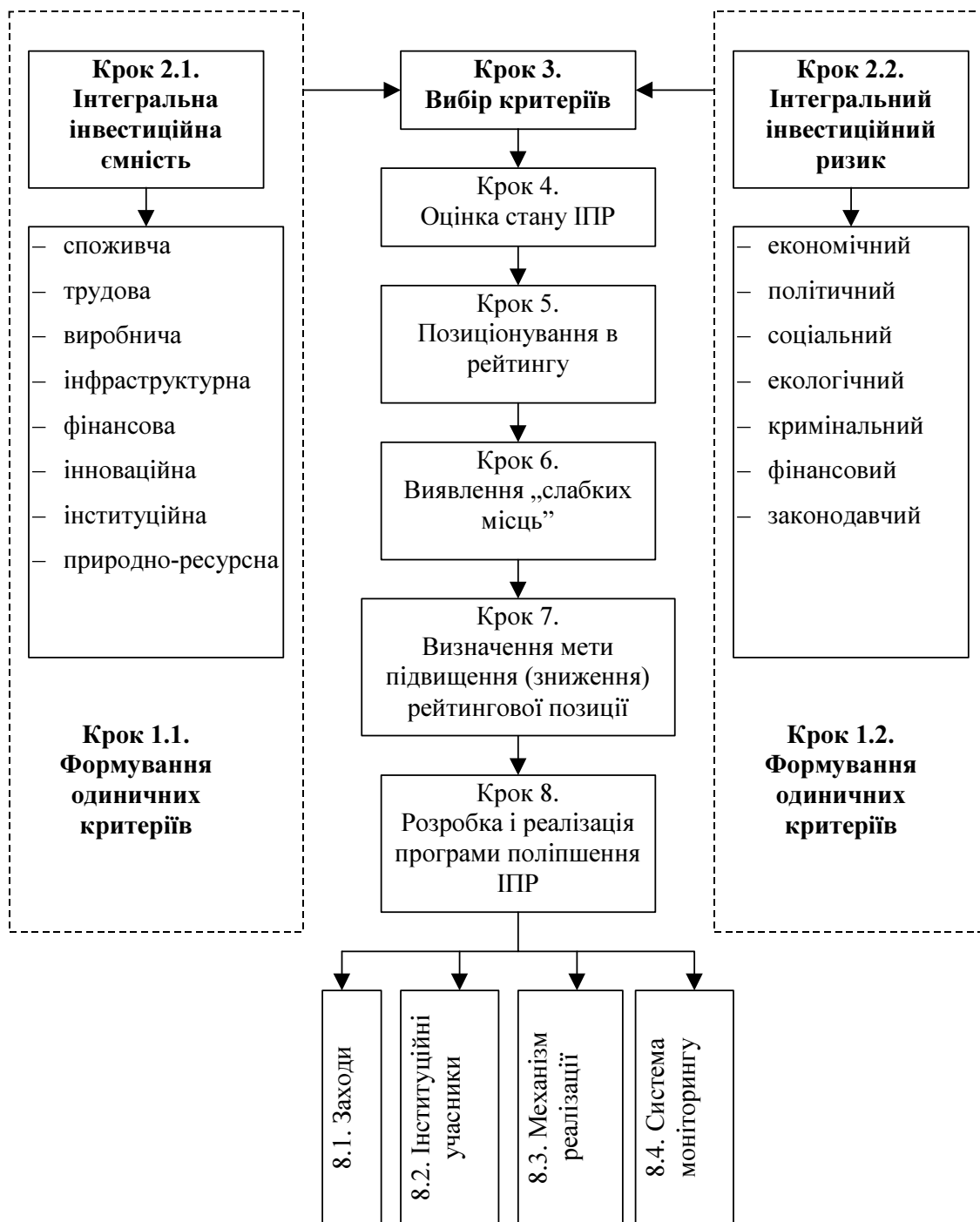


Рисунок 1 – Алгоритм реалізації концепції оцінки і зростання інвестиційної привабливості регіону

Процес реформації великих підприємств регіону в конкурентноспроможних виробників, здатних зайняти лідируючі позиції не тільки в країні, але і на світовому ринку може здійснюватися в три етапи. На першому етапі розробляються умови використання іноземних технологій і інвестицій в «точках економічного зростання». На другому етапі визначені «точки зростання» повинні бути концентраторами залучення до співробітництва вітчизняних суміжних підприємств і вітчизняних інвесторів та організацій фінансово-промислових структур. Третій етап складається в переході від сформованої фінансово-промислової структури до створення української

транснаціональної корпорації на чолі зі стратегічним інвестором. При цьому наміри стратегічного інвестора при виборі реципієнта складаються під впливом інформації про ділову активність підприємств і факторів їхньої інвестиційної привабливості. За даними пілотного опитування керівників промислових підприємств Черкаської області було виявлено, що основними інвестиційними факторами, що впливають на діяльність підприємств, є: попит на основний вид продукції та обсяг її випуску (60-70 % опитаних), очікуване зростання прибутку і зменшення дебіторської заборгованості (47,1 %). Найбільший негативний вплив мають зростання цін на сировину і реалізовану продукцію, а також недостатня кількість обігових коштів.

У цілому по країні близько 60-70 % керівників на перше місце серед негативних факторів поставили економічну і політичну ситуацію в Україні, на наступні – стан власних фінансових засобів; високі інвестиційні ризики і нормативно-законодавчу базу, що регламентує інвестиційну діяльність.

Все вищевикладене підтверджує тезу про необхідність комплексної оцінки ІПР, що включає систему критеріїв, що характеризують не тільки державну, регіональну, галузеву привабливість, але і рівня підприємства. У зв'язку з цим є доцільним відповідно до об'єктів різного рівня використовувати систему оцінних критеріїв інвестиційної привабливості (крок 3). Після добору критеріїв і оцінки стану (крок 4) необхідно проводити позиціонування об'єкта інвестування в системі рейтингів (крок 5). Послідовність реалізації цього кроку є наступною:

- місце регіону в загальноукраїнському інтегральному рейтингу інвестиційної ємності (крок 5.1) і інвестиційної привабливості (крок 5.2);
- позиція галузі (сфери діяльності) у галузевому рейтингу інвестиційної привабливості регіону (крок 5.3);
- місце підприємства серед конкурентів у своїй галузі (крок 5.4).

Це створює необхідність систематично розробляти мінімум дві-три (з урахуванням диференціації внутрішньорегіональної привабливості територій) шкали рейтингів ІПР.

На наступному етапі потрібно виявити „слабкі місця” потенційного реципієнта в порівнянні з конкурентами своєї групи за величиною інвестиційної ємності і ступеня ризикованості вкладення капіталу (крок 6), усунення яких дозволить підвищити його привабливість і зайняти більш високі позиції.

Вибір цільових настанов підвищення місця реципієнта в рейтингу інвестиційної ємності і зниження в рейтингу інвестиційного ризику (крок 7) повинний здійснюватися з урахуванням наступних підходів:

- зростання економічної ефективності функціонування об'єкта вкладення капіталу;
- реалізації соціально-економічних інтересів регіону;
- максимального задоволення інтересів інвесторів.

Досягнення поставлених цілей можливо тільки в процесі розробки і реалізації програми інвестиційної привабливості регіону (крок 8). При реалізації цих підходів необхідно пам'ятати, що критерієм оптимальності має бути максимум залучення інвестиційного потенціалу при мінімізації ризиків вкладення капіталу і дотриманні наявних обмежень інвестиційної ємності, складовими якої повинні стати наступні 4 підпрограми: заходів (8.1), інституціональних учасників (8.2), механізму реалізації (8.3), системи моніторингу (8.4).

Таким чином, дослідження проблем удосконалювання інвестиційного механізму в розвитку регіональної економіки дозволило виявити інструментарій механізму поліпшення інвестиційної привабливості регіону, який повинний використовуватися в наступних напрямках: державна підтримка інвесторів на регіональному рівні,

створення «точок зростання», зон економічного і технологічного розвитку, фінансова підтримка і сприяння з боку регіональної влади, формування спонукальних мотивів для прямого інвестування, розробка «інтегрованого пакета» спонукальних механізмів для прямих іноземних інвесторів. Реалізація програми поліпшення інвестиційної привабливості (завершального етапу концепції оцінки і зростання ІПР) дозволить створити інвестиційне середовище, здатне максимізувати залучення і підвищити ефективність використання інвестиційного потенціалу у відтворювальному процесі регіону, активізувати інвестиційну діяльність у регіоні і забезпечить його стійке економічне зростання.

Список літератури

1. Краснодемська З. Анатолій Кінах „Влада має повернути довіру людей” // Урядовий кур’єр. – 2005. – № 42. – С. 4.
2. Інвестиційні стратегії конкурентоспроможної економіки: Монографія / за ред. Сазонця І.Л. – Д.: Наука і освіта, 2004. – 416 с.
3. Інноваційна стратегія українських реформ / Гальчинський А.С., Гесць В.М., Кінах А.К., Семиноженко В.П. – К.: Знання України, 2002. – 326 с.
4. Сазонець І.Л., Джусов А.О., Сазонець О.М. Міжнародна інвестиційна діяльність: Навчальний посібник. – Д.: Наука і освіта, 2002. – 178 с.
5. Губський Б. Інвестиційні процеси в глобальному середовищі. – К.: Наукова думка, 1998.
6. Пересада А.А. Інвестиційний процес в Україні. – К.: Лібра, 1998. – 392 с.
7. Стеченко Д.М. Державне регулювання економіки. – К.: Вікар, 2003. – 173 с.
8. Швець В.Є. Методи стандартизації показників у аналізі інвестиційної привабливості регіонів // Фінанси України. – 1998. – №5. – С. 23-26.
9. Савин В.В., Тяпышев О.Г. Конкурентоспособность 160 стран мира // Внешнеэкономический бюллетень. – 1998. – №8. – С. 25-28.
10. www.rdexpert.ru

В статье раскрыты концептуальные основы определения и оценки инвестиционной привлекательности отдельных регионов страны, выявлены основные проблемы улучшения инвестиционного климата на региональном уровне в Украине. Данное исследование дает возможность разработать основные направления увеличения инвестиционной привлекательности региона.

The conceptual bases of definition and estimation of investment appeal of separate regions of the country are opened, the basic problems of improvement of an investment climate at a regional level in Ukraine are revealed. The given research enables to develop the basic directions of increase of investment appeal of region.

Побудова системи оцінок процесу управління регіональними фінансовими потоками

У статті доведено необхідність оцінки процесу управління фінансовими потоками для визначення сформованих фінансових пропорцій в регіоні. На основі ґрунтовного аналізу праць вітчизняних та зарубіжних економістів проведено систематизацію оцінок процесу управління регіональними фінансовими потоками та його ефективності. Автором одержано спектр агрегованих і часткових показників функціонування регіональних фінансових потоків.

регіональні фінансові потоки, фінансова диспропорція розвитку регіонів, методи оцінки управління фінансовими потоками регіону

Світовий досвід розвитку науки регіонального управління, а також практичні дослідження в цьому напрямку показують, що регіон є просторовою спільністю, яка має визначений рівень витрат виробництва і сформовані взаємовідносини між економічними суб'єктами. У той же час різний рівень витрат і цін у регіонах приводить до створення територій, що мають специфічні ознаки, обумовлені діяльністю ключових або лідируючих галузей, підприємств і організацій, які впливають на розвиток території в цілому. При цьому, чим більшою є величина фінансових потоків, тим важливішою є роль регіону в народногосподарській системі в цілому. Процес діяльності суб'єктів економічних відносин супроводжується ресурсним забезпеченням. Ресурсне переміщення фіксується економічними суб'єктами, між якими відбувається процес обміну фінансовими потоками. В умовах розвинених економічних відносин ресурсне забезпечення будь-якого виду діяльності, як правило, опосередковане фінансовими потоками. У період становлення ринкових відносин в Україні актуальність «прозорості» фінансових потоків стала об'єктивною. Саме тому задача управління фінансовими потоками регіону, на сьогоднішній день, стала такою значущою. У свою чергу, базовою основою такого управління є виявлення шляхом побудови оцінних характеристик особливостей динаміки переміщення фінансових ресурсів в регіоні.

Розробкою загальних питань зміцнення економічних засад місцевого самоврядування, функціонування окремих елементів системи регіонального управління займаються такі українські та зарубіжні науковці, як В.М. Вакуленко, М.І. Долішній, С.М. Злупко, В.І. Кравченко, І.О. Луніна, В.М. Опарін, М.Г. Чумаченко та ін. Окремі оцінні показники фінансових потоків наводяться у працях І.А. Бланка, В.В. Бочарова, М.М. Тренева та ін. Однак у значній частині наукової і дослідницької літератури наводяться в основному оцінні характеристики, адаптовані не до фінансових потоків, а до грошових, тобто не до регіону, а до підприємства. Такий підхід припускає визначення показників, пов'язаних з ліквідністю, платоспроможністю, оборотністю активів, достатності коштів тощо.

Відсутність у вітчизняній регіональній науці науково обґрунтованої та зручної у практичному використанні системи оцінних показників процесу управління фінансовими потоками та його ефективності обумовила необхідність розробки такої системи та її представлення у даній роботі.

Побудова ефективних оцінних характеристик результатів управління фінансовими потоками в регіоні здійснюється шляхом розкладання фінансових потоків

на активну і пасивну частини. Тому як основа побудови системи оцінок управління фінансовими потоками регіону нами було використано метод «...оцінки управління активами і пасивами банківських операцій» [1]. Успішне дослідження змісту оцінок управління фінансовими потоками припускає розкриття їх векторного змісту. Тому, на нашу думку, є доцільним деталізувати обидва напрямки фінансового потоку (вхідного і вихідного) не тільки до пасивного й активного, але й до кредитового і дебетового. Така деталізація пояснюється тим, що в кожному вхідному або вихідному потоці є зустрічні потоки, наприклад, кредити видані (дебетові операції) і кредити повернуті (кредитові операції), кошти, що надійшли на поточні рахунки, і кошти, списані з поточних рахунків. Звідси, доцільність деталізації фінансових потоків стає необхідною для відображення об'єктивної інформації про їх динаміку. Комплексна побудова оцінок управління регіональними фінансовими потоками, на нашу думку, повинна здійснюватися за системним підходом, що враховує їхню складну структуру і значну кількість рівнів.

При побудові системи оцінних характеристик регіонального фінансового потоку як результату управління фінансовими потоками регіональної економіки ми виходимо з існуючих групувань оцінок [2]. Звідси, система оцінок, що найповніше характеризує процес управління регіональними фінансовими потоками, буде мати наступний вигляд (див. табл. 1).

Таблиця 1 – Система оцінок управління регіональними фінансовими потоками

Тип оцінки	Зміст оцінки
<i>Горизонтальний</i>	Визначення сукупності фінансових потоків по групі підприємств, регіонах, територіях
<i>Вертикальний</i>	Кількісні характеристики фінансових потоків по їхній класифікації
<i>Порівняльний</i>	Характеристики регіональних фінансових потоків у часових
<i>Структурний</i>	Зміни елементів, що становлять регіональний фінансовий потік
<i>Індексний</i>	Динаміка якісних оцінок регіонального фінансового потоку
<i>Економіко-математичний</i>	Визначення форм залежності між результуючою і факторною ознаками

Розглянемо докладніше систему оцінок, що відображають особливості управління фінансовими потоками в регіоні.

Показники горизонтального рівня оцінок.

1. Вхідні фінансові потоки в сектор економіки регіону і вихідні фінансові потоки з відповідного сектора економіки регіону. Ці потоки є сукупними, об'єднуючими вхідні або вихідні фінансові потоки в інституціональний сектор економіки або з нього. У цьому секторі агреговані фінансові потоки підприємств і організацій загальної функціональної діяльності або такі, що відносяться до однієї галузі економіки.

$$Вх.ФПс = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M (ДО_{П_i} + ДО_{А_j}), \quad (1)$$

де *Вх.ФПс* – вхідні фінансові потоки в сектор економіки регіону;

ДО_П – дебетові обороти пасивних операцій одного із секторів економіки;

ДО_А – дебетові обороти активних операцій одного із секторів економіки;

М – кількість підприємств чи організацій, що входять у сектор економіки, які обслуговуються в кредитній організації і відносяться до одного сектора економіки;

j – 1, *М*;

N – кількість кредитних організацій у регіоні, що обслуговують сектор економіки;

i – 1, *N*.

$$Вих.ФПс = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M (KO_{\Pi} + KO_A), \quad (2)$$

де *Вих.ФПс* – вихідні фінансові потоки із сектора економіки регіону;
KO_Π – кредитові обороти пасивних операцій одного із секторів економіки;
KO_A – кредитові обороти активних операцій одного із секторів економіки.

2. Валовий фінансовий потік групи підприємств. Як у регіональному аспекті, так і на рівні, наприклад, окремого району області, визначаються фінансові потоки ресурсоутворюючих підприємств. Цей потік виступає самостійним об'єктом управління у фінансовій взаємодії господарюючих суб'єктів.

$$РФПгр = \sum_{j=1}^M (ДО_A + ДО_{\Pi} + KO_A + KO_{\Pi}), \quad (3)$$

де РФПгр – регіональні фінансові потоки групи підприємств.

3. Регіональний фінансовий потік сектора економіки.

$$РФПс = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M (Вх.ФПс + Вих.ФПс) = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M (ДО_A + ДО_{\Pi} + KO_A + KO_{\Pi}), \quad (4)$$

де *РФПс* – регіональні фінансові потоки сектора економіки.

4. Регіональний фінансовий потік. Агрегована величина фінансових потоків регіональної економіки, що являє собою характеристику рівня фінансових потоків у грошовому вимірі. Регіональний фінансовий потік має наступний загальний вигляд:

$$РФП = \sum_{g=1}^T РФПс = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M (Вх.ФПс + Вих.ФПс) = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M (ДО_A + ДО_{\Pi} + KO_A + KO_{\Pi}), \quad (5)$$

де *РФП* – регіональний фінансовий потік;

T – кількість секторів економіки регіону;

g – 1, *T*.

5. Чистий фінансовий потік регіону. Цей показник виявляє принципове становище регіону як споживача або постачальника ресурсів стосовно спрямованості фінансових потоків, що можуть бути позитивними чи негативними. Позитивне значення чистого фінансового потоку регіону характеризує перевагу вхідних потоків над вихідними. У процесі управління фінансовими потоками це положення стає відправною точкою в дослідженні поведінки фінансових потоків по секторах економіки, по групах підприємств і кредитних організацій, а також по окремих підприємствах і кредитних організаціях.

$$ЧРФП = \sum_{g=1}^T \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M (Вх.ФПс - Вих.ФПс), \quad (6)$$

де *ЧРФП* – чистий регіональний фінансовий потік.

6. У цьому ж розділі побудови оцінок є необхідним визначати цілий комплекс величин фінансових потоків, наприклад, за галузями, за регіонами, а також за період: за один день, за квартал, за півріччя і т.д.

Показники вертикального рівня оцінок управління фінансовими потоками регіону.

1. Фінансовий потік групи представників сектора економіки. Наприклад, фінансовий потік фізичних осіб-підприємців у секторі економіки фізичних осіб. Кількість учасників підгрупи характеризує структуру сектора економіки.

$$\Phi\Pi_{гpc} = \sum_{j=1}^M (Вх.\Phi\Pi_{гp} + Вих.\Phi\Pi_{гp}), \quad (7)$$

де *ΦΠ_{гpc}* – фінансовий потік групи підприємств у секторі економіки.

2. Регіональний фінансовий потік галузі економіки в групі регіонів

(економічному районі країни).

$$P\Phi\Pi_{сгpp} = \sum_{e=1}^D \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M (Bx.\Phi\Pi c + Bux.\Phi\Pi c), \quad (8)$$

де $P\Phi\Pi_{сгpp}$ – валовий фінансовий потік сектора в групі регіонів.

Показники порівняльного рівня оцінок управління фінансовими потоками регіону.

1. Абсолютне збільшення фінансового потоку сектора економіки за період.

$$\Delta P\Phi\Pi c = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M (Bx.\Phi\Pi c_0 + Bux.\Phi\Pi c_0) - \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M (Bx.\Phi\Pi c_1 + Bux.\Phi\Pi c_1), \quad (9)$$

де $\Delta P\Phi\Pi c$ – абсолютне збільшення регіонального фінансового потоку сектора економіки в звітному періоді (1) порівняно з базовим періодом (0).

2. Порівняльний аналіз в оцінках управління фінансовими потоками проводиться на міжрегіональному рівні, регіональному, галузевому, груповому, а також на рівні окремих підприємств і організацій.

Показники структурного рівня оцінок управління фінансовим потоком регіону.

1. Питома вага фінансового потоку сектора економіки в регіональному

$$CP\Phi\Pi = \frac{\sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M (Bx.\Phi\Pi c + Bux.\Phi\Pi c)}{\sum_{g=1}^T P\Phi\Pi} * 100\%, \quad (10)$$

де $CP\Phi\Pi$ – фінансовий потік сектора економіки в регіональному фінансовому потоці.

2. Структурний аналіз фінансового потоку регіону здійснюється за всіма галузями економіки, що дозволяє виявляти економічні операції, спрямовані, наприклад, на формування статутних капіталів організацій або на депозитні операції

Індексний рівень оцінок – це коефіцієнти, що характеризують якісний рівень ефективності управління фінансовими потоками.

1. Коефіцієнт ефективності фінансового потоку регіону. Позитивне значення коефіцієнта відображає перевагу вхідних потоків у регіон над вихідними з регіону. Більш високе значення коефіцієнта характеризує зростаючу ефективність по залученню фінансових потоків у регіон. Негативне значення коефіцієнта відображає вплив ресурсів з регіону, при цьому, чим значення буде вищим, тим інтенсивніше відбувається цей процес.

$$KE_{P\Phi\Pi} = \frac{ЧP\Phi\Pi}{Bx.P\Phi\Pi}, \quad (11)$$

де $KE_{P\Phi\Pi}$ – коефіцієнт ефективності регіонального фінансового потоку.

2. Відношення вхідного фінансового потоку (1) в сектор економіки регіону до вихідного потоку (2) дозволяє побудувати коефіцієнт активності регіональних фінансових потоків $KA_{P\Phi\Pi}$:

$$KA_{P\Phi\Pi} = \sum_{g=1}^T \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M \frac{Bx.\Phi\Pi c}{Bux.\Phi\Pi c} = \sum_{g=1}^T \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M \frac{(DO_{\Pi} + DO_A)}{(KO_{\Pi} + KO_A)}. \quad (12)$$

Значення коефіцієнта активності регіонального фінансового потоку, рівне або близьке до одиниці, відображає процес низької активності фінансового потоку. При цьому галузь економіки не залучає значних додаткових коштів для господарської, інвестиційної і фінансової діяльності.

Якщо значення коефіцієнта активності фінансового потоку значно менше одиниці, то в банківському секторі регіону утворюються передумови для іммобілізації ресурсів, при цьому вихідні фінансові потоки банківського сектора економіки регіону зменшуються. У цьому випадку господарюючі суб'єкти стають незацікавленими в

залученні коштів у регіонального банківського сектора економіки і залучають ресурси з інших джерел (наприклад, шляхом зниження дебіторської заборгованості, випуску цінних паперів, залучення ресурсів кредитних організацій інших регіонів тощо), що забезпечують їхню поточну діяльність. Одночасно ця ситуація характеризує зниження сприятливих умов для інвестиційної діяльності в регіоні.

При значенні коефіцієнта активності, що дорівнює нулю, складається ситуація, коли сектор економіки практично не представлений жодним підприємством або організацією. Крім того, це може означати, що жодна кредитна організація регіону не працює з підприємствами або організаціями цього сектора економіки.

Якщо значення коефіцієнта активності фінансового потоку значно більше одиниці, то господарюючі суб'єкти збільшують величину власних фінансових потоків шляхом залучення коштів. У цьому випадку спостерігається процес мобілізації ресурсів регіонального банківського сектора економіки, а кон'юнктурні умови дозволяють господарюючим суб'єктам нарощувати інвестиційні процеси. Однак висока активність фінансових потоків може означати початок процесу вилучення ресурсів з банківського сектора економіки, наприклад. У цьому випадку з'являється необхідність втручання територіального відділення Національного банку України в процес інтенсивного відтягнення фінансових потоків з метою визначення справжніх причин їхнього перерозподілу. Крім того, надлишкове наповнення фінансових потоків відображає активність кредитної організації в роботі з тим чи іншим сектором економіки. При цьому виявляється значущість кредитної організації в банківському секторі та її місце в регіональній економіці. Ця ж ситуація відображає спеціалізацію банку у взаємодії з відособленою кількістю регіональних фінансових потоків. У свою чергу, територіальне відділення Національного банку України, володіючи такою інформацією, має можливість детально досліджувати цю взаємодію.

3. Наступною оцінною характеристикою поведінки фінансового потоку регіону є оцінка його інвестиційної складової. Необхідність цієї оцінки визначається, насамперед, тим, що в структуру фінансового потоку регіону як складений елемент входять кредитні ресурси, які надаються учасникам економічних відносин кредитними організаціями. Деякі економічні сектори не користуються кредитами банків, у цьому випадку інвестиційні фінансові потоки будуть дорівнювати нулю, а отже, і індекс інвестиційної активності також буде дорівнювати нулю. Очевидно, що таким фінансовим потоком є потік державного бюджету в місцевому бюджеті: регіональні банки не надають кредитних ресурсів державному бюджету (за винятком банків мегаполісів). До таких фінансових потоків можна віднести, наприклад, потоки місцевих бюджетів, коли поточних коштів бюджетів може виявитися цілком достатньо для діяльності у визначений період часу.

Коефіцієнт інвестицій фінансового потоку регіону якісно доповнює оцінку управління фінансовими потоками регіону. Коефіцієнт визначається наступним чином:

$$KI_{PФП} = \sum_{g=1}^T \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M \frac{KP_{PФП}}{(DO_{П} + DO_{A})}, \quad (13)$$

де $KI_{PФП}$ – коефіцієнт інвестицій регіонального фінансового потоку;

$KP_{PФП}$ – фінансовий потік кредитів, наданих банківським сектором економіки.

Чим більшою є величина коефіцієнта інвестицій фінансового потоку регіону, тим більше коштів у вигляді кредитів спрямовується в економіку регіону. Нульове значення коефіцієнта свідчить про відсутність кредитів, що надаються регіональним банківським сектором у даний сектор економіки.

Методом побудови коефіцієнта інвестицій фінансового потоку визначається цілий ряд коефіцієнтів, що за економічним змістом являють структурний зміст фінансових потоків, але не за галузями економіки, а за видами економічних операцій:

індекс поточних розрахунків фінансового потоку, індекс депозитів фінансового потоку, індекс прострочених фінансових потоків і т.д.

4. Розмах коефіцієнта активності регіонального фінансового потоку визначається наступним чином:

$$P_{KA} = \max KA - \min KA, \quad (14)$$

де P_{KA} – розмах коефіцієнта активності фінансового потоку регіону;

$\max KA$ – максимальна величина коефіцієнта активності фінансового потоку регіону;

$\min KA$ – мінімальна величина коефіцієнта активності фінансового потоку регіону.

Чим більшою є величина розмаху коефіцієнта активності фінансового потоку, тим менш стабільним є фінансовий потік, тим менш стійкою є діяльність суб'єктів економічних відносин в інституціональних секторах економіки. Якщо зіставити величину розмаху коефіцієнтів різних галузей економіки в регіоні, то в галузі, що найбільш стабільно розвивається, буде відзначатися найменший розмах. Крім того, чим більше значень коефіцієнтів буде в його розмаху, тим більша кількість кредитних організацій взаємодіє з цим сектором економіки, тим більш значущим для економіки регіону є саме цей сектор економіки.

Показники економіко-математичного рівня оцінок ефективності управління фінансовим потоком.

Ця група оцінок спрямована на виявлення тенденцій у динаміці фінансового потоку регіону. Виявлення тенденцій у змінах фінансового потоку регіону виявляється не тільки в збільшенні або зменшенні абсолютного чи середнього значення потоку, але й інших характеристиках, що застосовуються при дослідженні часових рядів, наприклад, кореляції, дисперсії, екстраполяції.

На практиці як функціональний зв'язок у загальному випадку найчастіше вибираються такі прості функції [3]:

– лінійна:

$$Yt = a_0 + bt;$$

– параболічна 1-го ступеня ($l = 1, 2, 3, \dots$):

$$Yt = a_0 + a_1 t + a_2 t^2 + a_l t^l;$$

– експонентна:

$$Yt = ab^t;$$

– модифікована експонентна:

$$Yt = k + ab^t;$$

– логістична:

$$Yt = \frac{k}{1 + be^{-at}};$$

– логарифмічна парабола:

$$Yt = ab^t c^{t^2}.$$

Виходячи з того, що процес побудови моделі перерозподілу регіональних фінансових потоків ґрунтується на очікуваннях, необхідно враховувати:

- фактори, тенденції, залежності, що спостерігалися в минулому і зберігаються або мають тенденції до збереження;
- інерційність у розвитку економічних процесів;
- імовірнісний характер розвитку економічних процесів.

Сформульовані припущення обумовлені доцільністю застосування в процесі

моделювання економіко-статистичних методів, що при необхідності можуть доповнюватися іншими методами аналізу – аналогій, експертних оцінок і т.д. Ці припущення цілком обґрунтовані і мають підтвердження на практиці. Так, наприклад, щоденна динаміка грошових коштів у банківській діяльності формується під впливом визначених реальних подій, що обумовлені економічною кон'юктурою, наприклад, попитом на грошові кошти в період масових відпусток.

Інформаційною базою моделі, побудованої на динаміці регіональних фінансових потоків, є часові ряди, або ряди динаміки, у яких як ознака функції виступає часовий період. Часовий ряд, що має визначену кількість спостережень, піддається економіко-математичній обробці з метою визначення співвідношення між закономірністю і випадковістю, а також формування кількісних заходів їхнього впливу на економічні процеси. Виявлена закономірність, що пояснює динаміку показника в минулому, може використовуватися для прогнозування, а оцінка випадковості дозволить визначити імовірність відхилення від змодельованого розвитку і величину цього відхилення.

Способом, що застосовується найчастіше, для виявлення значення в майбутньому $t = N + k$ є метод від фактично досягнутого рівня або останнього спостереження $Y(N)$ за допомогою середнього абсолютного приросту $(Y(N) - Y(1))/(N - 1)$.

Цей спосіб, записаний у загальному вигляді, має наступну форму:

$$Y(t) = Y(N) + k * (Y(N) - Y(1))/(N - 1). \quad (15)$$

Привабливістю цього способу є його простота в реалізації, однак він має цілий ряд істотних недоліків. Одним з недоліків є неможливість сформулювати інтервал із прогнозованою величиною, іншим – виявити ступінь обґрунтованості цієї величини. З огляду на ці обставини, у побудові моделі управління регіональних фінансових потоків у регіоні ми застосуємо економіко-математичні інструменти, що відображають компоненти закономірності і випадковості розвитку подій. У цьому випадку загальний вигляд очікуваної події буде таким:

$$Y(t) = f(t) + E(t), \quad (16)$$

де $f(t)$ – тренд або довгострокова тенденція розвитку, що характеризує закономірність;

$E(t)$ – залишковий компонент, що характеризує випадковість появи події.

Виходячи з економічного змісту побудови моделі управління регіональними фінансовими потоками, у нашому випадку потрібно не тільки одержати прогнозні оцінки процесу, що досліджується, але й кількісно охарактеризувати ступінь впливу на результат фактора, складовими елементами якого виступають фінансові потоки секторів економіки регіону. Тому залежною змінною t повинні виступати «основні макроекономічні показники соціально-економічного розвитку і фінансові індикатори...», що розробляються в складі «...Прогнозу соціально-економічного розвитку й у розрахунках по обґрунтуванню бюджету на відповідний період». Найважливішими з них є: валовий внутрішній продукт, обсяг виробництва промислової продукції, обсяг і динаміка роздрібного товарообігу, грошова маса, обсяг інвестицій в основний капітал. Найбільш результативним з цих показників є показник валового регіонального продукту (ВРП), оскільки він виражає сукупну вартість кінцевих товарів (продуктів, робіт і послуг), створених у регіоні, і є економічною базою для формування фінансових результатів. Незалежною змінною або незалежним фактором виступає величина регіонального фінансового потоку, елементами якого є фінансові потоки секторів економіки ($X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n$). Звідси, функціональний зв'язок ($f_{впр}$) між змінною величиною і фактором покаже, яким буде значення показника валового регіонального продукту на прогнозовану дату, якщо складові величини регіонального фінансового потоку набудуть конкретних значень. Тоді загальний вигляд емпіричної

форми зв'язку буде наступним:

$$Y(t)_{впр} = f_{впр}(X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n) + E(t)_{впр}. \quad (17)$$

Вибір форми функціонального зв'язку здійснюється за допомогою декількох альтернатив, що вибираються шляхом підбору оцінок адекватності моделі з урахуванням наступних факторів: візуальне сприйняття даних; економічний зміст змінних; значущість кореляційної залежності; якісні характеристики прийнятої моделі.

На нашу думку, вибір форм зв'язку часових рядів у багатьох випадках повинен вписуватися в лінійні моделі, що найбільш адаптивні коротким часовим рядам.

У даному дослідженні як залежну змінну в моделі управління регіональними фінансовими потоками застосуємо виробництво промислової продукції $Y(t)_{впп}$. Як було відзначено вище, абсолютне значення залежної змінної в практиці економіко-математичного дослідження використовується з величиною довірчого інтервалу $U(k)$. У такому випадку емпірична модель за найважливішим показником розвитку регіональної економіки набуде наступного вигляду:

$$Y(t)_{впп} = f_{впп}((X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n) + E(t)_{впп}) \pm U(k)_{впп}. \quad (18)$$

Величина довірчого інтервалу $U(k)$ для крокової величини k (прогнозований період), наприклад, для лінійної моделі [4] буде визначатися наступним чином:

$$(k) = SK_p \sqrt{1 + 1/N + (N + k - t_{ср})^2 / \sum_{t=1}^N (t - t_{ср})^2}, \quad (19)$$

де S – середнє квадратичне відхилення, що оцінює відхилення поточного значення ознаки $Y(t)$ від середньої величини варіаційного ряду $Y_{ср}(t)$:

$$S = \sqrt{\sum (Y(t) - Y_{ch}(t))^2 / (N - 1)},$$

K_p – коефіцієнт табличного значення t -статистики Стьюдента;

N – кількість спостережень;

$t_{ср}$ – середня величина незалежних змінних;

t – поточне значення незалежної змінної.

Практична побудова представленої емпіричної моделі має досить складний технічний апарат, що пов'язаний з цілим комплексом процедур із виявлення функціональних зв'язків, мір розсіювання функцій, а також оцінок адекватності. Імовірнісний характер природи поведінки фінансових потоків у регіоні, що спостерігається, потребує, на нашу думку, пошуку теоретичного підходу в представленні форми зв'язку і статистичної оцінки як моделі, так і модельних параметрів. Це пов'язано з тим, що часові ряди фінансових потоків виступають аргументами для багатьох показників регіональної економіки. Звідси і з'являється складність в оптимізації необхідних і достатніх умов побудови моделі.

Сформована в даний час практика недостатньої довіри універсальності лінійними моделями, на відміну від нелінійних моделей, фахівцями в сфері багатовимірної аналізу пильно вивчається. І все більше починає переважати думка, що для класу нелінійних моделей «... з урахуванням їх складностей і специфічності прийомів параметричного оцінювання переважним залишається зведення до простої лінійної форми» [5]. Лінійні форми моделювання управління фінансовим потоком у регіоні, використані нами в дослідженні часових рядів фінансових потоків, найбільшою мірою, на нашу думку, дають оптимальне рішення і приводять до оцінок, що мають ефективність в умовах побудови управлінських рішень.

Управління регіональними фінансовими потоками успішно орієнтоване на виявлення специфічної поведінки фінансового потоку, а також виявлення можливих диспропорцій у перерозподілі фінансових потоків у регіональній економіці. Процес раннього виявлення специфічної поведінки фінансових потоків будується на

щоденному аналізі їхньої динаміки по кожній кредитній організації і по всіх інституціональних секторах регіональної економіки.

Побудова оцінних характеристик управління фінансовим потоком регіону дає реальну можливість досліджувати наступні регіональні процеси:

- фактичний перерозподіл фінансових потоків у регіональній економіці по інституціональних секторах з відображенням динаміки фінансових потоків кожного із секторів економіки, у тому числі й нефінансового сектора економіки, що є найважливішою частиною валового регіонального продукту;
- активність взаємодії банківського сектора економіки регіону з інституціональними секторами економіки й основи розвитку цієї взаємодії;
- очікувані зміни в перерозподілі регіональних фінансових потоків, що визначають поточний і перспективний розвиток економіки регіону.

Представлений методологічний підхід до виявлення оцінних характеристик управління фінансовими потоками регіону орієнтований на раннє виявлення поведінки регіональних фінансових потоків, а також виявлення можливих диспропорцій у перерозподілі фінансових потоків у регіональній економіці. А це, в свою чергу, створює об'єктивну необхідність для раннього визначення економічних і фінансових проблем підприємств і організацій у регіоні, а також і ліквідності кредитних організацій.

Відносна простота у визначенні регіональних фінансових потоків, а також оцінок їх поведінки дозволяє здійснювати дослідження в територіальних відділах Національного банку України на базі наявної інформації про обороти по рахунках за заданий період часу і на цій основі одержувати об'єктивну оцінку поточного стану економічної кон'юнктури регіону і можливих напрямків її майбутньої зміни.

З побудовою оцінних характеристик управління регіональними фінансовими потоками створюються реальні умови для дослідження міжрегіонального перерозподілу фінансових потоків, для оцінки місця регіонів у міжрегіональному поділі праці. Це, у свою чергу, дозволяє об'єктивно оцінити процеси економічного розвитку в регіонах і сформувані більш об'єктивну вихідну інформацію про фактично сформовані пропорції в управлінні фінансовими потоками з метою розробки, наприклад, міжрегіональних інвестиційних програм.

Оцінні характеристики управління регіональними фінансовими потоками являють собою ієрархічну систему, у рамках якої забезпечується узгодження індивідуальних коефіцієнтів, які відображають фактори, що впливають на перерозподіл фінансових потоків. Індивідуальні індекси характеризують динаміку фінансової активності інституціональних секторів, що представляють конкретних учасників економічних відносин у регіоні. Сукупний індекс є агрегованим і характеризує узагальнену динаміку фінансової активності на рівні секторів регіону або країни в цілому.

Нарешті, істотною особливістю побудови оцінних характеристик управління фінансовими потоками є їхня адаптація до визначення прогностичних оцінок і побудови моделей. При відповідній статистичній обробці часових рядів з'являється можливість прогнозувати зміну фінансової активності інституціональних секторів економіки в регіоні.

Розроблена і представлена в даній роботі система оцінок процесу управління регіональними фінансовими потоками сприяє визначенню сформованих фінансових пропорцій у регіоні. Значною перевагою запропонованих оцінок управління регіональними фінансовими потоками є одержання спектра агрегованих і часткових показників функціонування регіональних фінансових потоків, можливість формування

на їхній основі організаційних заходів для проведення комплексного аналізу розвитку регіональної економіки, а також побудови прогностичних оцінок економічного розвитку регіону.

Список літератури

1. Системный анализ экономики региона. Часть II. Под ред. К.В. Павлова, М.И. Шишкина – Иржевск: Удмуртия, 2000.
2. Макроэкономическая статистика / Салин В.Н., Медведев В.Г., Кудряшова С.И., Шпаковская Е.П. – М.: ЦПП ЦБ РФ, 1998.
3. Чавкин А.М. Методы и модели рационального управления в рыночной экономике: разработка управленческих решений: Учеб. Пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001.
4. Финансовая математика: Программа. Методические указания по изучению дисциплины. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996.
5. Аналіз банківської діяльності: підручник / А.М. Герасимович, М.Д. Алексеєнко, І.М. Парасій-Вергуненко та ін.; За ред. А.М. Герасимовича. – К.: КНЕУ, 2003. – 599 с.
6. Сошникова Л.А., Томашевич В.Н., Уебе Г., Шифер М. Многомерный статистический анализ в экономике: Учеб пособие для вузов / Под ред. проф. В.Н. Тимошевича. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999.

В статье доказана необходимость оценки процесса управления финансовыми потоками для определения сформированных финансовых пропорций в регионе. На основе основательного анализа работ отечественных и зарубежных экономистов проведена систематизация оценок процесса управления региональными финансовыми потоками и его эффективности. Автором получен спектр агрегированных и частичных показателей функционирования региональных финансовых потоков.

In clause the necessity of an estimation of process of management of financial flows for definition of the generated financial proportions in region is proved. On the basis of the thorough analysis of works of the domestic and foreign economists the ordering of estimations of process of management of regional financial flows and its efficiency is carried out. The author receives a spectrum and partial parameters of functioning of regional financial flows.

Екологічні проблеми розвитку АПК України на сучасному етапі

Запропоновані способи удосконалення механізму взаємодії державного управління шляхом вирішення екологічних проблем у галузі аграрно-промислового комплексу України.
екологічні проблеми, проблеми, галузь, аграрно-промисловий комплекс (АПК)

Однією з важливих складових системної трансформації нашого суспільства є аграрна реформа, мета якої полягає в адаптації сільського господарства до стійкого розвитку на шляху до ринку та в ринкових умовах. Хоча можна стверджувати, що економічні перетворення в АПК і показники його свідчать про призупинення кризових процесів, все ж темпи стабілізації ще недостатні і не відповідають потребам нинішнього етапу розвитку суспільства. Однією з проблем є неврахування екологічних умов в перспективах розвитку сільського господарства.

Даною проблематикою займалися відомі українські вчені і практики Антонець С. С., Гальчинський А.С., Гаєць В. М., Малиновський В. Я., Мартиненко В. Ф., Моргун Ф. Т., Моргун В. Ф., Нижник Н. Р., Ткаченко О. М., Семиноженко В. Т., Скуратівський В. Вони стверджують, що в основу нової сучасної соціально спрямованої політики нашої держави, має бути покладено розуміння того, що вкладення в людину – не збиткова сфера, а навпаки найбільш інвестиційно перспективна в екологічно безпечних умовах її розвитку. Але, на наш погляд, перелічені вчені недостатньо досліджують екологічний аспект при визначенні функцій, за допомогою яких найефективніше здійснюватиметься державне управління реформуванням сільського господарства в Україні. Тому, метою роботи є: удосконалення механізму взаємодії функцій державного управління через призму вирішення екологічних проблем в галузі АПК України.

Для цього потрібно: розглянути існуючий механізм взаємодії державного управління шляхом вирішення екологічних проблем та можливості його розвитку при реформуванні АПК України.

Аналізуючи економічний розвиток агропромислового комплексу України на протязі десятиріччя його реформування можна зробити висновок, що ні природні умови, ні досвід і професіоналізм українських селян не є причиною незадовільних результатів. Тоді залишається лише одне можливе пояснення, а саме: аграрна політика, яку Уряд України проводив від самого початку незалежності, тобто не забезпечив ті функції державного управління, які довірив йому народ.

Адже, враховуючи теоретичні підходи, ми маємо підґрунття для висновків про те, що функції державного управління:

- обумовлені цілями (завданнями) управління;
- мають об'єктивний характер;
- є складовими змісту державно-управлінської діяльності;
- є відносно самостійними та однорідними;
- безпосередньо виражають владно-організуючу сутність виконавчої влади;
- реалізуються в процесі державно-управлінських відносин (взаємодія суб'єкта

та об'єкта);

- спрямовані на забезпечення життєво необхідних потреб об'єкта управління.

Поняття “функція” в системі державного управління є багатозначним, що і зумовлює необхідність певної їх систематизації (класифікації). Розрізняють: основні – це ті функції, що покликані служити загальним інтересам суспільства для вирішення завдань політико – адміністративного, економічного та соціокультурного характеру; загальні – це ті функції, що забезпечують ефективне функціонування апарату державного управління; допоміжні – це ті функції, що є спільними для всіх управлінських структур.

Схематично ці функції відображені на рис. 1

Автор статті ці функції з метою безпечної життєдіяльності людини, яка стала центром уваги діяльності Уряду Ю. В. Тимошенко, запропонувала в такому вигляді:

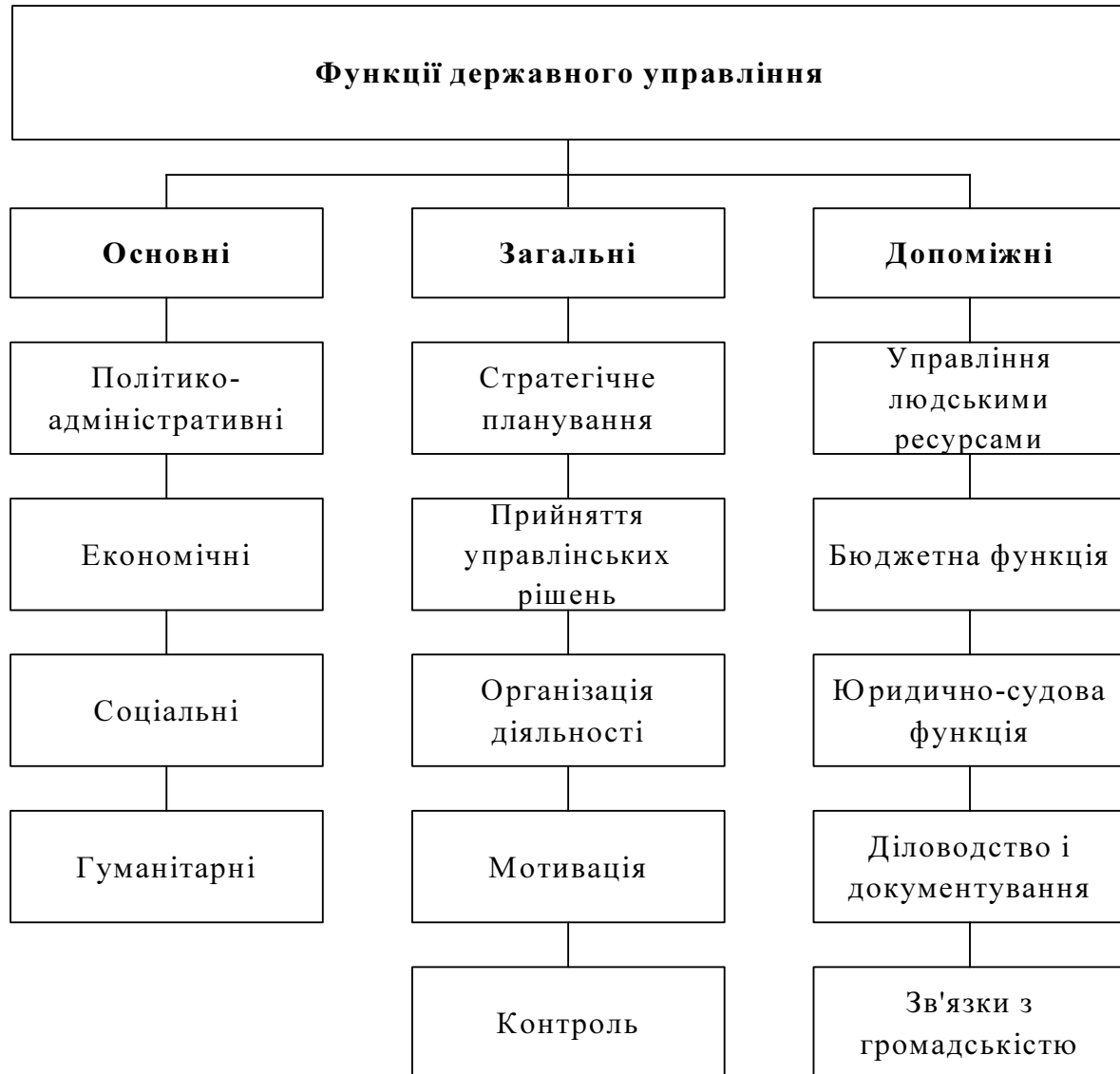


Рисунок 1 – Функції державного управління

Тобто, при виконанні своїх функцій державне управління повинно керуватися головним завданням – національною екологічною безпекою держави.

При реформуванні АПК політика держави не в повній мірі реалізовувалась шляхом здійснення основних функцій, тобто політико-адміністративних, економічних, соціальних, гуманітарних:

- земля, основне багатство держави, використовується не ефективно;
- держкомрезерв в неврожайні роки (2003 р.) був не готовий забезпечити народ України необхідними продуктами харчування;
- своєчасно не забезпечувалася правова база реформування АПК і розвитку аграрного ринку;
- не ефективна загальна координація аграрної економічної політики;
- заробітна плата в сільському господарстві регулярно не виплачується до цього часу;
- безробіття на селі досягло майже 2,5-3 млн. сільських жителів [2];
- відсутній захист трудових прав громадян;
- на недостатньому рівні є охорона праці та безпечної життєдіяльності селян;
- держава не в змозі виконати гарантії Конституції України на безкоштовне отримання освіти, відповідного рівня охорони здоров'я, культури та фізичного виховання.

Загальні функції державного управління також не забезпечувались сповна. Уряд не забезпечив повного виконання ні стратегічного планування, ні прийняття управлінських рішень, ні організації діяльності, ні мотивації, а контроль за виконанням носив формальний характер.

Головна причина не виконання державою загальних функцій є втрата мотивації до праці. Особливо це має відношення до сільського господарства коли селяни роками не отримують заробітної плати, на протязі 1997-2000 років не отримували пенсійних виплат. Про яке стратегічне планування може йти мова, коли знищене на 90%, поголів'я тваринництва. Люди не отримують повноцінного, екологічно чистого харчування, а з цим пов'язано здоров'я нації.

Якщо розглядати допоміжні функції державного управління, то тільки в останні роки бюджет України надав фінансову підтримку АПК України шляхом формування вирощення відповідних культур і високовалової худоби, на зменшення кредитних ставок банківських установ, що кредитують сільськогосподарського товаровиробника, продаж сільськогосподарської техніки в лізинг.

Отже, функції державного управління при реформуванні АПК не застосовувалися в повній мірі, на думку автора, з однієї причини команда уряду, яка навчилася і більшу частину свого життя, працювала при плановій системі, була не готова та і не здатна працювати в умовах трансформації до ринкової економіки, особливо в такій складній галузі економіки, як АПК.

При такій системі господарювання найбільше втрат зазнало наше головне багатство – біоекосистеми. Ми втрачаємо від бездумного, незпрогнозованого господарювання – чорноземи, ліси, водойми, потерпаємо від підтоплення; втрачаємо чисту прісну воду, здорове покоління наших нащадків [5]. Тому при прийнятті будь якого управлінського рішення на рівні держави, регіону чи територіальної громади, повинен бути застосований наступний механізм:

- обов'язковий екологічний аудит;
- право на виконання має та інстанція, що отримала екологічну ліцензію;
- на відміну від практики охорони природи, що існувала раніше, акценти перенести на екологізацію господарської діяльності та ліквідації першопричин нанесення екологічної шкоди, а не усунення її наслідків;
- у центрі уваги державного управління повинна перебувати людина, яка має право на здорове життя у гармонії з природою. Це вимагає зміни стереотипів цінностей, гуманізації суспільства;
- ефективний фінансово-кредитний механізм природокористування;

- екологічне страхування та формування цільових екологічних фондів;
- екологічне стимулювання природоохоронної діяльності;
- створення екологічних банків;
- формування ринку екологічних робіт та послуг;
- платність природокористування;
- приділити велику увагу водному фактору.

Таким чином, при реформуванні АПК в Україні функції державного управління повинні використовуватися в повній мірі, що дасть позитивний результат аграрної реформи. Необхідно при цьому враховувати світовий досвід проведення аграрної реформи через призму екологічних проблем в галузі. Запропонований механізм взаємодії функцій державного управління з вектором врахування екологічних проблем дає можливість автору вважати, що екологічна безпека є одним із стратегічних фундаментальних компонентів національної безпеки і найважливішим аспектом захисту інтересів і пріоритетів країни у міжнародних інтеграційних процесах.

Список літератури

1. Малиновський В. Я. Державне управління: Навчальний посібник. – Вид. 2-ге, доп. та перероб. – К.: Атіка, 2003. – 210 с.
2. Молдаван Л. Зайнятість сільських жінок і проблеми безробіття у сільській місцевості // Сучасні проблеми жінок на ринку праці та шляхи їх вирішення: Зб.наук.статей. –К., 1998. – С. 31-32.
3. А. В. Яцик “Екологічна безпека в Україні”.

Предложены способы усовершенствования механизма взаимодействия функций государственного управления посредством решения экологических проблем в отрасли аграрно-промышленного комплекса Украины.

The ways for mechanism of in teraction functions of state management improvelment by means solution of ecological problems into Agrarion-Industry Complex of Ukraine branch are proposed.

Побудова економіко-математичної моделі планування випуску нового виробу на базі нейронних мереж

Представлена детальна схема моделі нейронної мережі для задачі оптимізації варіантів сценаріїв випуску нового виробу. Розглянуті особливості алгоритмів навчання нейронних мереж.

нейронна мережа, економіко-математична модель, випуск

Необхідність організації діяльності промислових виробничих підприємств стає все більшою в умовах нинішнього економічного розвитку країни. Саме завдяки оперативному плануванню виробничої діяльності в значній мірі залежить успішне виконання замовлень клієнтів, що забезпечує достатній рівень попиту на продукцію підприємства. Успішне розв'язання цих задач дозволить підтримувати на високому рівні конкурентоспроможність всієї номенклатури виробів, що пропонує дане підприємство. Застосування комплексного підходу до організації діяльності дає можливість підприємству аналізувати і обробляти оперативну інформацію, яка надходить з усіх підрозділів і використовувати її при прийнятті важливих управлінських рішень.

В наш час промисловим виробничим підприємствам для підтримки на належному рівні своєї конкурентноздатності необхідно виконувати різні замовлення клієнтів, в багатьох випадках змінювати номенклатуру продукції, що випускається, або збільшувати асортимент власних виробів. Тобто підприємствам необхідно пристосовуватись до різних замовлень клієнтів, значну частину яких складають нові види продукції.

Таким чином, актуальною задачею є розробка на підприємстві комплексних заходів по управлінню та контролю запуску у виробництво нових виробів. Забезпечення комплексного аналізу можливо при впровадженні і використанні на підприємстві інтегрованої інформаційної системи. Дана система з одного боку повинна виконувати функції збору та накопичення оперативної інформації по всіх підрозділах підприємства, з другого – функції обробки даної інформації, представлення її у необхідному вигляді керівництву, планування та прогнозування необхідних показників, за допомогою яких можна визначитися з оптимальним варіантом організації діяльності виробничого підприємства.

Для збільшення номенклатури продукції, а також успішного випуску необхідних виробів, значну частину з яких складають нові види, на підприємстві пропонується впровадити організаційно-економічний механізм обґрунтування випуску нової продукції [1]. Даний механізм побудовано з урахуванням комплексного підходу до організації діяльності промислового підприємства. Розглянута інтегрована інформаційна система є невід'ємною складовою частиною даного організаційно-економічного механізму.

В цьому організаційному механізмі є декілька етапів обробки інформації щодо обґрунтування випуску нового виробу. Основними є етапи інформаційної підготовки процесу запуску у виробництво нової продукції, вибору критеріїв визначення оптимального використання ресурсів, а також найбільш важливий з цих етапів – формування сценарію запуску у виробництво нової продукції. Даний етап передбачає наявність декількох варіантів сценаріїв.

Для визначення конкретного сценарію по обраному критерію оптимального використання ресурсів необхідно розробити відповідну економіко-математичну модель. Ця модель потрібна для того, щоб виконувати оптимізацію, а також прогнозувати за обраним критерієм найліпший варіант запуску у виробництво нового виробу. До того ж необхідно, щоб створена модель виконувала свої функції в умовах застосування інтегрального критерію, тобто давала можливість отримання і оптимізації одночасно декількох результатів.

Враховуючи переваги нейронних мереж перед іншими математичними методами [2], пропонується застосовувати для побудови даної економіко-математичної моделі оптимізації та прогнозування варіанту сценарію запуску у виробництво нової продукції нейромережеві технології.

Важливою особливістю нейронних мереж є їх здатність до навчання. Розроблена велика кількість навчальних алгоритмів зі своїми сильними і слабкими сторонами. Розрізняють алгоритми навчання з вчителем та без нього.

Алгоритм навчання з вчителем передбачає, що відомі і вхідні, і вихідні дані мережі. Тобто є пари вхід та вихід, які відповідають відомій умові задачі та її рішенню. В процесі навчання мережа змінює свої параметри та навчається давати потрібні пари X та Y . Інакше кажучи, мережа вчиться давати результати, які вже відомі. За рахунок здатності до узагальнення мережею можуть бути отримані нові результати, якщо подати на вхід значення, які ще не зустрічались при навчанні. Сукупність пар X та Y складають навчальну множину. Кількість пар в такій множині не регламентується. Однак, якщо елементів дуже багато або мало, то мережа не зможе добре навчитися і розв'язати поставлену задачу. Задача навчання мережі полягає в підборі таких значень параметрів, щоб помилка була мінімальною для даної навчальної множини.

Алгоритм відноситься до навчання без вчителя, якщо відомий тільки ряд вхідних значень, і на їх базі мережа навчається давати найкращі значення результатів. До того ж, алгоритм навчання визначає, які значення є для конкретної мережі найкращими.

Велика частина методів навчання нейронних мереж є ітераційними. Параметрам мережі, таким як вагові коефіцієнти та порогові рівні, присвоюються малі початкові значення. Потім ці параметри змінюються таким чином, щоб помилка зменшувалася. Зміни тривають до тих пір, поки помилка не стане достатньо малою та відповідатиме встановленому рівню похибки.

Одним з найпоширеніших алгоритмів навчання нейронних мереж є процедура зворотного розповсюдження [3]. Зворотне розповсюдження є систематичним методом для навчання багатопарових штучних нейронних мереж. Даний алгоритм передбачає виконання декількох операцій:

1. Обрати чергову навчальну пару з навчальної множини та подати вхідні значення у мережу.
2. Розрахувати вихід мережі.
3. Розрахувати різницю між отриманим виходом мережі та потрібним результатом, тобто виходом з навчальної пари.
4. Виконати коригування ваг таким чином, щоб мінімізувати помилку.
5. Повторювати виконання перших чотирьох операцій для кожної пари з навчальної множини до тих пір, поки помилка на всій множині не досягне прийнятного рівня.

Перші дві операції подібні тим, що виконуються при функціонуванні вже навченої мережі. Розрахунки виконуються пошарово. Коли мережа пройшла процес навчання, то вона вже використовується для розрахунку результатів по необхідним вхідним даним і її ваги вже не змінюються. Перші дві операції можна назвати “прямим ходом”, а наступні дві – “зворотнім ходом”.

При прямому ході, якщо процес представити у векторному вигляді, то вихідний результат можна представити у вигляді наступної функції: $Y = F(XW)$, де X – це матриця вхідних значень, W – матриця ваг між нейронами, а F – активаційна функція.

Зворотній хід є підстроюванням ваг вихідного шару. Для того, щоб швидше виконувати процес коригування ваг мережі, а також автоматично контролювати підсилення вхідних сигналів, у якості активаційної застосовують логістичну функцію.

Математично вона виражається як $F(x) = 1/(1 + e^{-x})$, тобто $OUT = \frac{1}{1 + e^{-x}}$, а її похідна як

$\frac{\partial OUT}{\partial x} = OUT(1 - OUT)$. Це означає, що похідна логістичної функції може бути

розрахована через значення виходу мережі, або нейрону у багатошаровій мережі, що полегшує процес коригування ваг. Нове значення ваги розраховується за формулою $w = w_i(n + 1) = w_i(n) + \eta \delta x_i$, де $w_i(n+1)$ – значення ваги i після коригування, $w_i(n)$ – значення ваги i до коригування, η – коефіцієнт “швидкості навчання”, x_i – значення i -го входу. Величина δ розраховується за формулою $\delta = OUT(1-OUT)(T-OUT)$, де $(T-OUT)$ є величиною відхилення отриманого виходу нейрону від цільового результату, який заданий у навчальній парі.

Таким чином, застосування даного алгоритму зворотного розповсюдження дає можливість так підстроїти значення ваг нейронної мережі, щоб її результати відповідали значенням виходів навчальної множини. Тоді розроблену і навчену нейронну мережу можна буде застосовувати для прогнозування і оптимізації необхідних результатів.

На базі даної інформації про можливості нейронних мереж розроблена детальна схема моделі нейронної мережі для задачі оптимізації варіантів випуску нового виробу. Ця схема представлена на рис. 1.

На схемі вхідні дані до нейронної мережі складаються з п'яти компонентів: матеріальних ресурсів і персоналу, устаткування, фінансової складової та термінів виконання замовлень клієнтів.

По матеріальним ресурсам входи розподіляються за групами матеріалів. З інтегрованої інформаційної системи поступають дані про обсяги вільних та задіяних у виробництві матеріальних ресурсів. На основі даних з етапу підготовки до виробництва нового виробу та поточної інформації про залишки матеріальних ресурсів на складах і у виробництві у якості вхідної інформації формуються дані про обсяг матеріалів, які потрібно придбати, та рівень можливого вивільнення матеріальних ресурсів із виробництва.

Входи по персоналу теж розподіляються за категоріями працівників. З оперативних даних інтегрованої системи по процесу виробництва та даних підготовки нової продукції до виробництва надходить інформація про кількість вільного робочого часу і можливості вивільнення робітників із процесу виробництва з урахуванням коефіцієнта сумісництва. Також існує можливість при необхідності прийняття на роботу додаткової кількості працюючих. У якості вхідної інформації до мережі виступає і трудомісткість продукції, яка виробляється.

Вхідна інформація по устаткуванню складається з оцінки вільної потужності устаткування, наявної потужності у процесі поточного виробництва, можливості вивільнення потужності обладнання при запуску у виробництво нової продукції. Також передбачена можливість врахування варіанту, коли необхідно забезпечити приріст виробничої потужності. Розрахунковий коефіцієнт завантаження обладнання, який оцінюється по поточній виробничій програмі, теж виступає у якості входу до нейронної мережі.

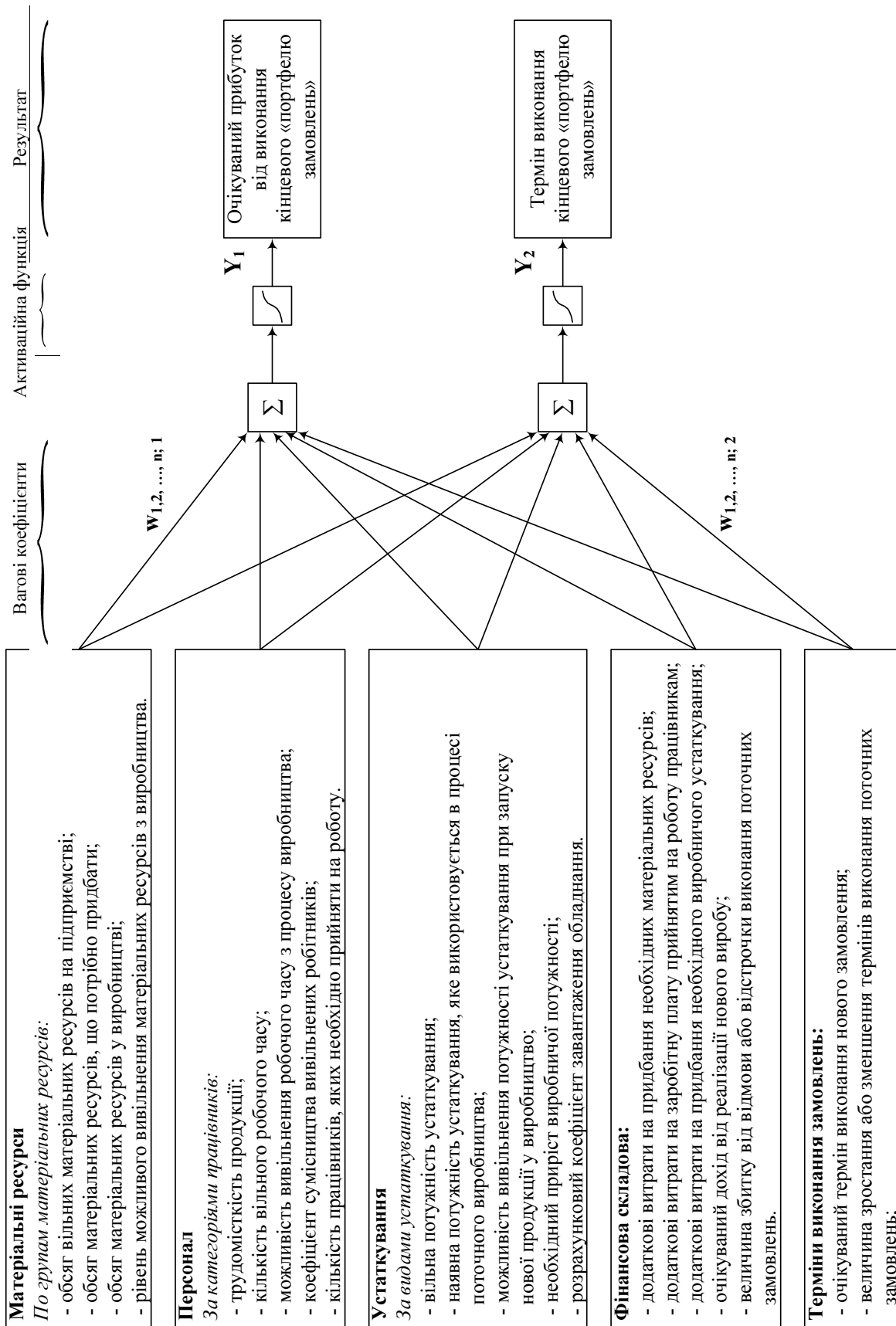


Рисунок 1 – Детальна схема моделі нейронної мережі для задачі оптимізації варіантів сценаріїв випуску нового виробу

Фінансова частина вхідних значень представлена додатковими витратами по придбання матеріалів, витратами на заробітну платню, придбання і модернізації необхідного виробничого обладнання для випуску даного нового виробу. Також в даному підрозділі входів є величина очікуваного доходу від реалізації виробу, яка подається з даних торгового дому відповідно програми випуску. До аналізу беруться ще й розрахункові дані по величині збитку від відстрочки або відмові від виконання зобов'язань по поточним договорам.

Останній підрозділ вхідної інформації складається з очікуваного терміну виконання нового замовлення та величини зростання або зменшення термінів виконання поточних зобов'язань.

На виході модель має два результати, які стосуються прибутку та термінів виконання всього кінцевого “портфелю замовлень”, в який також входить і випуск нового виробу. Тобто якщо дану схему моделі нейронної мережі представити у вигляді функції оптимізації, то вона матиме вигляд $Y(Y_1, Y_2) = F(X_1, X_2, X_3, \dots, X_n)$. Де Y_1 необхідно максимізувати, а Y_2 – мінімізувати.

Таким чином, розроблена детальна схема моделі нейронної мережі для задачі оптимізації варіантів сценаріїв випуску нового виробу з врахуванням особливостей запропонованого організаційно-економічного механізму. Набір вхідних елементів відображає комплексний підхід щодо організації оптимізації сценаріїв випуску продукції. При цьому дана нейронна модель дозволяє отримувати декілька виходів і розроблена таким чином, щоб виконувати оптимізацію за протилежними ознаками для кожного з представлених результатів. Це дає можливість застосовувати інтегральний критерій. Можливості навчання нейронних мереж, до яких відноситься і запропонована, а також використання алгоритму зворотного розповсюдження дозволяють за допомогою даної схеми побудувати економіко-математичну модель. Після навчання дана нейронна мережа дозволить виконувати оптимізацію результатів і пошук таких вхідних значень, які будуть давати найліпші для підприємства вихідні показники. Тобто економіко-математична модель, побудована на базі даної схеми, дозволить шляхом коригування вхідної інформації для отримання оптимальних рішень визначити найкращий за обраним критерієм варіант сценарію запуску у виробництво нового виробу. До того ж, алгоритм зворотного розповсюдження є ітераційним і покроковим, що дає можливість автоматизації навчання нейронної мережі та оптимізації результатів, а це в свою чергу підвищить ефективність представленої моделі.

Список літератури

1. Темченко О.А., Максимов С.В., Ільченко В.О. Організаційний механізм обґрунтування випуску нової продукції // Вісник КТУ. – Вип 10. Кривий Ріг: – 2005. – С. 196-199.
2. Темченко О.А., Ільченко В.О., Максимова О.С. Планування випуску нової продукції з використанням нейромережевих технологій // Вісник КТУ. – № 12. – 2006 р.
3. Уоссермен Ф. Нейрокомпьютерная техника: теория и практика. – М.: Мир, 1992. – 184 с.
4. Заенцев И.В. Нейронные сети: основные модели. – Воронеж, 1999.–76с.

Представлена детальная схема модели нейронной сети для задачи оптимизации вариантов сценариев выпуска нового изделия. Рассмотрены особенности алгоритмов учебы нейронных сетей.

The detailed chart of model of neuron network is represented for the task of optimization of variants of scenarios of issue of new good. The features of algorithms of studies of neurons networks are considered.

Т.І. Броварна, доц., канд. екон. наук

Криворізький технічний університет

О.А. Маханькова, ст. викл.

Київський національний економічний університет

Соціально – економічний розвиток України в контексті інституціональних поглядів

Автори статті розглядають ключові питання розвитку економіки України з позицій інституціоналістів. Приділяється увага тим пріоритетним сферам, які мають можливість вивести Україну на вищий рівень у соціально-економічному контексті. Показано, що “людський капітал” це головне джерело куди варто вкладати інвестиції і з якого очікуються результати. Конкретно вказано шляхи державної підтримки тієї частини населення професійність якої є некомерційною, але необхідною для нормальної життєдіяльності суспільства (освіта, медицина, наука, культура).

соціально-економічні питання, інституціоналізм, економічна людина, державна економічна політика, інвестиції, людський капітал, зайнятість, безробіття, пріоритетні галузі, соціальний захист, професійність, конкурентоспроможність

Сучасна економічна наука має у своєму розпорядженні широкий спектр напрямків і шкіл, які слугували й слугують теоретичною основою економічної політики різних держав на тому чи іншому історичному етапі розвитку суспільства. Назвемо найважливіші - меркантилізм, класична й неокласичні теорії, марксизм, інституціоналізм, кейнсіанство, монетаризм, неолібералізм.

Для сьогоденної економіко-політичної ситуації в Україні, коли всебічно й докорінно реформуються економічна, правова та політична системи, коли в результаті глибокого трансформаційного спаду, Україна помітно відстала від ведучих світових держав, гостріше, ніж раніше, ставиться завдання освоєння всього багатства економічної думки різних напрямків і шкіл. У першу чергу, це відноситься до моделей економічного розвитку, що представляють для нас не тільки теоретичний, але і практичний інтерес. Різні політичні партії акцентують увагу на одній зі сторін економічного розвитку, створюючи модель, реалізація якої визначається не стільки економічними, скільки динамічно мінливими політичними умовами. Проте стратегія розвитку повинна органічно вписуватися у світове господарство, розглядатися як складова еволюції цілісної світової цивілізації.

Неокейнсіанські і неокласичні моделі незважаючи на їхні істотні розходження базуються на подібній методології. На відміну від них інституціоналізм знаходиться на якісно іншому теоретичному фундаменті.

Свідомо наголошуємо на важливості інституціональних факторів, оскільки вони відіграють визначальну роль у цілеспрямованій, із боку держави, перебудові відносин власності, економічних, юридичних і політичних інститутів.

Інституціоналізм як теоретичний напрямок передбачає розгляд економіки в тісному взаємозв'язку всього комплексу факторів і умов, які мають вплив на господарську практику. Сюди належать правові, соціальні, психологічні та політичні чинники, звичаї, культура й менталітет населення. Причому інституціональний підхід передбачає розглядати економіку не як раз і назавжди статичну систему, а як живий організм, що постійно трансформується. Економіка України саме тепер і переживає цей момент трансформації. Предметом дослідження інституціоналізму є не лише ринковий механізм саморегулювання й економічна людина, а проблеми безробіття, структурної

незбалансованості, проблеми взаємозв'язку економіки й політики, визначення ролі держави, суспільної організації людей.

Важливий вплив на теорію розвитку світової економічної системи, на різних етапах її становлення, мали ідеї М. Вебера (1864- 19200), А.Д. Тойнбі (1898 – 1975), Карла Августа Вітфогеля (1896 – 1988), М. Мюрдаля (1989- 1987), Т. Шульца, Т. Ернандо де Сото. Ідеї цих вчених лягли в основу інституціональних концепцій розвитку держав із перехідною економікою, тому їх доцільно враховувати при розгляданні розвитку економіки України.

Спроби реформувати пострадянську економіку не дали позитивних результатів. У цілому можна констатувати факт посилення негативних наслідків “ринкових перетворень”. Одним із найважливіших є те, що віджив своє спрощений підхід до створення ринкової економіки – чим швидше скасувати суспільну власність, тим швидше прийде ринкова економіка. До цієї проблеми одним із перших прийшов провідний шведський учений, експерт ООН Г. Мюрдаль, який висвітлював її з критеріїв інституціоналізму. Спираючись на такий висновок і, звернувшись, наприклад, до зовнішнього сектора економіки України, слід зазначити, що він брав за основу теоретичні принципи вільної торгівлі, а в реальному житті панував національний протекціонізм, підтримка неконкурентних цін у світовій економіці. Ліберализувавши зовнішньоекономічні відносини, уряд країни не вжив ефективних заходів для захисту вітчизняного виробництва, тому що принципи вільної торгівлі розумілися буквально. Принципи зовнішньої економіки були спроектовані із зовнішньоекономічних моделей розвинених держав. На практиці це призвело до часткового створення економіки анклавного типу – який більше пов'язаний із зовнішнім ринком, ніж із внутрішнім. Безумовно, забезпечити капіталовкладення в пріоритетну галузь набагато легше, ніж здійснити глибоке реформування економіки в цілому, що в кінцевому результаті призводить до зростання ролі імпорту в інших галузях, і завдає удару по вітчизняних виробниках.

Необхідно підкреслити, що збільшення експортних прибутків не може бути самоціллю в зовнішньоекономічній стратегії. Якщо зростає експорт, і при цьому значна частина прибутку дістається не вітчизняним компаніям, говорити про позитивний вплив зовнішнього сектора економіки на трансформаційний процес не приходиться.

Метою статті є висвітлення ключових питань розвитку економіки України з позиції інституціоналістів на основі державної підтримки таких сфер як освіта, медицина, наука, культура.

В Україні важливо активізувати політику обмеження імпорту, оскільки експорт досяг значною мірою своєї крайньої межі, і його подальше зростання можливе тільки внаслідок зміни кон'юнктури світових ринків, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товарів. Для скорочення імпортозалежності та економії валютних коштів і захисту внутрішнього товаровиробника слід здійснити заходи, що обмежать імпорт товару, який ми здатні випускати, але не випускаємо внаслідок відсутності, як правило, оборотних коштів.

Проте це не єдина проблема, що постала перед вітчизняним суспільством. Так, зміна напрямку соціально-економічного розвитку для України, як і для інших пострадянських держав, позначена кризовими явищами, які охопили всі сторони життя народу.

З початком становлення ринкової економіки початку 90-х років ХХ століття, у результаті неважкої економічної й соціальної політики, в Україні відбулося розшарування суспільства на людей, що мають середній і високий дохід і низький дохід. Дотепер проблема бідності залишається однією з глобальних проблем соціально-економічного розвитку України, тому що збалансований економічний

розвиток держави виражається в постійному підвищенні добробуту незаможних верств, підвищенні задоволення основних потреб усіх членів суспільства.

Ріст, що не супроводжується поліпшенням положення більшості населення, не розглядається, як розвиток із великої літери, тому що воно залишає осторонь значну частину населення і здійснюється за рахунок неї.

Для подолання загальносистемної кризи необхідно, перш за все, знайти важелі національної економіки, одним із таких важелів може бути соціальна сфера, яка формує людський капітал - найпривабливіший об'єкт для інвестування. В теперішній час проблема інвестицій у виробничі фонди поступається проблемі інвестицій у людський капітал. Інституціоналісти вводять до складу поняття "інвестиції в людський капітал", не тільки прямі витрати на освіту, але і нагромадження досвіду на роботі, самоосвіту поза робочий час, капіталовкладення в сфери охорони здоров'я, науку, культуру, вони розглядають розвиток не лише, як підвищення темпів економічного росту, а як і інвестиції в людський капітал.

Нині в Україні відбуваються кардинальні зрушення в сфері освіти, медичного обслуговування, розвитку науки, культури. Збільшується кількість недержавних вузів, приватних лікарень. Але турбує той факт, що на фоні поступового підвищення рівня доходів державного бюджету, відсоток видатків на ці сфери, стосовно загальних видатків бюджету, з кожним роком скорочується, кількість населення поступово зменшується, кількість безробітних зростає.

Саме вкладення в "людський капітал", ріст цінності людської праці стають найважливішими факторами перетворення економіки, модернізації економічних і юридичних інститутів, тому для України доцільно здійснити заходи щодо:

- розробки й впровадження цільові програми соціального захисту населення;
- створення економічних умов для входження капіталу в соціальну сферу;
- створення багаторівневої системи професійної орієнтації, що буде враховувати рівень схильної та здатності людини до окремих професій у різних галузях;
- розширення систему соціального страхування в усіх сферах та галузях;
- визначення галузі пріоритетного розвитку малого підприємництва, надання економічних умов її розвитку.

У зв'язку з цим частково вирішується проблема, яка існує у всіх країн світу, а саме - проблема зайнятості, в системі соціальних та економічних проблем, що посідає провідне місце і разом з показниками рівня життя виступає своєрідним індикатором соціальних процесів.

Світовий досвід показує, що тільки у розвинутих країнах суспільство може утримувати чисельність безробітних на рівні 5%-7% активного населення без шкоди для економічного розвитку і зниження соціальних гарантій. В Україні, де економіка перебуває в стані стагнації таких можливостей немає. Вирішення проблеми безробіття залежить насамперед від того, як держава при зменшенні можливості існуючих виробників залучити вільну робочу силу, може сприяти паралельному розвитку нових виробництв.

Формування ефективної моделі ринкової зайнятості в період економічних перетворень можливе лише у випадку трансформації як системи власності, так і інших змін в інституціональному середовищі, які в сукупності визначають міру економічної свободи, наявність у них мотивацій до праці та економічної активності. У сучасній економіці для зайнятості виявляється питання про реальний зміст тих чи інших форм власності, про те, як і серед кого розподілені права власника та яким чином реалізується економічна воля працівника.

Інституціональні зміни дістають своє вираження у встановленні нових економічних інститутів (економіко-правових норм організації власності, виробництва та управління, фінансових організації) та ринкової інфраструктури. Одним з серйозних результатів реформ у сфері зайнятості повинне стати інституціональне оформлення ринку праці. Ознаками зрілості ринку праці в інституціональному плані слід вважати:

- інституціонально закріплену відповідними економічними і правовими нормами рівнів сторін “працівник - роботодавець”
- суспільне визначення унікальної цінності людської праці, зафіксоване у відповідних правових актах і соціальних інститутах.

Формування інституціонального середовища перехідної економіки передбачає не тільки встановлення певних прав власності, юридичних норм і правил, але і створення розвинутої системи організацій, які здійснюють окремі економічні функції, що дістає своє вираження в створенні ринкових інститутів у сфері зайнятості. До таких інститутів належать:

- система оплати праці;
- система регулювання зайнятості;
- організаційні форми, які забезпечують прямі та зворотні зв'язки між загальнонаціональними та місцевими ринками праці;
- система освіти та підготовки кадрів;
- соціальне страхування працівників.

Перелічені інститути шляхом регулювання сфери зайнятості забезпечують збереження та розвиток людського потенціалу суспільства, економічне стимулювання, підтримку соціальної стабільності та сталості соціальної системи.

Економічний розвиток – це багатомірний процес, що включає глибокі зміни в технічній, економічній, соціальній і політичній сферах, і без комплексного вирішення питань в цих галузях, без суттєвого покращення їх стану, недоцільно стверджувати про загальний розвиток економіки України.

Список літератури

1. Мюрдаль Г. Современные проблемы «третьего мира». М., 1972.
2. Президентські таблиці // Економіст. – 2000. - №12.
3. Юринець В., Лондар С. Особливості функціонування тіньової економіки в Україні // Економічний часопис. – 1999. - №11-12.
4. де Сото Э. Иной путь. Невидимая революция в третьем мире. М., 1995.

Авторы статьи рассматривают ключевые вопросы развития экономики Украины с позиций институционалистов. Внимание сосредотачивается на тех приоритетных сферах которые имеют возможность вывести Украину на более высокий уровень в социально-экономическом контексте. Показано, что “человеческий капитал” это главный источник куда целесообразно вкладывать инвестиции и откуда ожидаются результаты. Конкретно указаны пути государственной поддержки той части населения профессионализм которой есть некоммерческим, но необходимым для нормальной жизнедеятельности общества (образование, медицина, наука, культура).

The authors of the article examine the key questions of development of economy of Ukraine from positions of instiutysionalystov. Attention of sosredotachyaetsya on those priorities spheres which are in a position to show out Ukraine on more high level in a socio-economic context. It is rotined that «human capital» this main source where it is expedient to inlay investments and results are from where expected. The ways of state support of that part of population are concretely indicated professionalism of which is noncommercial, but necessity for the normal vital functions of society (education, medicine, science, culture).

Оптимізація процесів реалізації інноваційного потенціалу України в трансформаційних умовах

У статті розглянуто перспективи подальшого розвитку інноваційного потенціалу України. Автором визначено принципи формування стратегії створення в Україні економічних засад інноваційної моделі розвитку. Розглянуто світовий досвід побудови та функціонування інноваційної інфраструктури в регіоні та доведено необхідність розвитку в Україні системи венчурного фінансування та венчурного підприємництва.

інноваційний потенціал, інноваційна модель розвитку, інноваційна інфраструктура регіону, венчурне фінансування, венчурне підприємство

Успішний подальший розвиток інноваційного потенціалу України обов'язково має відбуватися у погодженні із загальними суспільно-економічними процесами які відбуваються в нашій державі. Провідними серед цих процесів є ті, що пов'язані з формуванням ринкової економіки та пошуком Україною власного місця у глобалізованому світі.

Проблеми інноваційної діяльності та розвитку потрапили в коло наукових інтересів таких відомих закордонних фахівців в області економіки і менеджменту як Й. Шумпетер, І. Ансофф і П. Друкер. У російській та вітчизняній літературі питанням ефективного інноваційного розвитку в економіці країни присвячено праці А.В. Васильєва, В.М. Гейця, В.В. Горшкова, О.І. Дадія, Е.А. Кретової, Б.А. Маліцького, Г. І. Морозової, П.Т. Каблука, А.Г. Поршнева, А. І. Пригожина, В.А. Устинова, Э. А. Уткіна, В.Б. Яковенка та ін. При цьому в українській науковій думці напрями удосконалення сучасних процесів інноваційного розвитку не розглянуті на достатньому рівні.

Вищезазначене обумовило головне завдання даного дослідження, а саме: розробити основні напрями оптимальної реалізації інноваційного потенціалу України.

Підсумки інноваційного розвитку України останніми роками засвідчують визначення важливості цілеспрямованої державної політики, орієнтованої на підтримку цілісності інноваційного процесу – від наукової розробки до інвестування масового виробництва. Державна стратегія, орієнтована на активізацію інноваційних чинників розвитку національної економіки України, як зазначають спеціалісти, має бути спрямована на виконання триєдиного завдання:

- безпосереднє вжиття заходів національного та регіонального рівня щодо поліпшення якісних характеристик вітчизняного наукового-технічного потенціалу, інтенсифікації опанування науковими знаннями та новими технологіями, всебічному розвитку людського капіталу;

- заохочення інноваційної діяльності та інвестицій інноваційного спрямування суб'єктів національної економіки з метою збільшення пропозиції інноваційних продуктів, технологій та знань;

- стимулювання попиту суб'єктів національної економіки на інноваційні продукти, технології, знання, створення сприятливих умов для впровадження інновацій у виробничу діяльність та побут населення [1, с. 338].

Визначальним орієнтиром зазначеної стратегії має стати забезпечення готовності національної економічної системи та суб'єктів господарювання до широкомасштабного здійснення інноваційної діяльності. Відтак стратегія активізації

інноваційної діяльності має базуватися на:

- здійсненні цілеспрямованої державної промислової та інвестиційної політики, спрямованої на активізацію нововведень як пріоритетної складової загальної стратегії соціально-економічного розвитку держави та конкурентних стратегій суб'єктів господарювання, забезпечення єдності структурної та інноваційної політики;
- створенні сприятливих інституційних умов для інноваційної діяльності в країні, а саме: правового забезпечення інноваційної діяльності підприємств, дієвого пільгового режиму здійснення інноваційної діяльності, а також удосконалення механізмів фінансування інноваційної діяльності;
- послідовному збільшенні сукупного попиту разом з вдосконаленням інфраструктури ринків з метою підвищення питомої ваги складних, наукоємних продуктів в особистому та виробничому споживанні;
- створенні умов для реалізації вітчизняними підприємствами наступальної стратегії на зовнішніх ринках, і підтримці конструктивної конкуренції на внутрішньому ринку, що заохочуватиме підприємства до інноваційної діяльності;
- сприянні конверсії та диверсифікації надлишкових потужностей оборонно-промислового комплексу, використанні сформованого в галузі науково-технологічного потенціалу для прискорення розвитку наукоємних та високотехнологічних галузей і виробництв;
- диверсифікації організаційних форм функціонування населення національної економіки, забезпечені співпраці малих, середніх та великих підприємств, підтримці провідних великих підприємств та об'єднань що мають змогу реалізовувати загальнодержавні інноваційні пріоритети, розвитку науково-виробничої кооперації, венчурного бізнесу, промислово-фінансової інтеграції, у тому числі на міжнародному рівні;
- забезпеченні тісної інтеграції виробництва, фінансів, науки, освіти з метою сприяння випереджальному розвитку науково-технологічної сфери;
- конверсії „тіньових” капіталів та залученні „тіньового” сектору до сфери легального обігу фінансового ресурсів, інвестуванні й розширенні на цій підставі власних ресурсів підприємств для інноваційної діяльності;
- пріоритетному розвитку людського капіталу як основи майбутнього постіндустріального інформаційного суспільства;
- посиленні інтеграції України у світовий науково-технологічний простір, розширенні міжнародної співпраці на державному рівні та на рівні окремих підприємств та інновацій [1, с. 338-340].

Головним завданням інноваційної політики держави є забезпечення збалансованої взаємодії наукового, технічного і виробничого потенціалів, розробка та впровадження механізму активізації інноваційної діяльності суб'єктів підприємництва, поширення інновацій в усіх сферах національної економіки. Недостатні обсяги ресурсів державного бюджету не дозволяють очікувати належного централізованого фінансування потреб науково-технологічного розвитку у повному обсязі та обумовлюють потребу забезпечення якомога ефективного цільового використання наявних коштів.

Тому інноваційний розвиток України має передбачати цілеспрямоване сприяння здійсненню всього комплексу нововведень: у розвитку продуктів у сфері матеріального та інтелектуального виробництва; у використанні сировини, матеріалів та комплектуючих у виробництві; в освоєнні ринків збуту продукції національного виробництва; впровадженні організаційних та інституційних форм функціонування національної економічної, наукової, соціально-культурної, інформаційної тощо сфер; поширенні виробничої, фінансової, споживчої, соціальної, інформаційної

інфраструктури. Спроби зекономити кошти на згортанні окремих складових цього нерозривного процесу насправді призводять до марнування державних та недержавних ресурсів, вкладених в інші його складові.

Таким чином, стратегія створення в Україні економічних засад інноваційної моделі розвитку має передбачати вжиття комплексу заходів у податковій, бюджетній, грошово-кредитній, інституційно-правовій сферах та сфері розвитку людського капіталу. Власне, йдеться скоріше не про окрему стратегію, а про надання інноваційної спрямованості комплексній стратегії забезпечення конкурентоспроможності національної економіки.

Як підтверджує світовий досвід, одним із механізмів створення конкурентного науково-технічного середовища є збільшення обсягів видатків, що розподіляються на конкурсній основі для виконання науково-дослідних робіт залежно від пріоритетів.

Потрібно здійснити переорієнтацію науково-технічної сфери на засади державного замовлення та конкурентноздатності, формування планів наукових досліджень за програмно цільовим принципом, приведення у відповідність із потребами економіки та розвитку суспільства. Це дасть можливість сконцентрувати матеріальні та інтелектуальні ресурси для розв'язання стратегічних науково-технологічних проблем інноваційної діяльності.

Проблема обмеженого фінансування науково-технічної сфери вимагає концентрацію зусиль держави на вирішальних напрямках, що зумовлює проблему вибору відповідних науково-технологічних та інноваційних пріоритетів [2, с. 381]. Важливого значення при цьому набуває уточнення і конкретизація пріоритетів, що було законодавче оформлено у Законі України „Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні”.

Дієвим інструментом, який широко використовується в розвинених країнах світу, є запровадження пільгового оподаткування пріоритетних видів інноваційної діяльності. З огляду на обмеженість бюджетних коштів та потреби фіскального збалансування запровадження інноваційних пільг має здійснюватись поетапно. Це також потребуватиме виділення комплексу пріоритетів, щодо яких зазначені інструменти застосовуватимуться першочергово. Причому від визначення технологічних пріоритетів, тобто пріоритетних напрямів науково-технічної діяльності, які нині встановлюються відповідним Законом України, слід перейти до більш гнучкої системи встановлення критеріїв відбору технологій та інноваційних проектів за їхніми функціональними ознаками – рівнем стратегічної важливості питань соціально-економічного розвитку, які вони вирішують. Серед таких критеріїв:

- позитивний вплив проекту на умови життя та безпеку життєдіяльності людини, розвиток людського капіталу країни тощо;
- підвищення економічної ефективності виробництва та ресурсозбереження;
- досягнення світового технологічного рівня та рівня міжнародної конкурентоспроможності;
- зміна ролі регіонів у національній економічній системі, подолання тенденцій до депресивності територій;
- розвиток системи комунікацій і трансферу технологій.

При цьому довгострокова ефективність використання отриманих пільг має бути ретельно оцінюваною та відстежуваною. Так само слід забезпечити цільовий характер використання коштів, отриманих завдяки дії податкових пільг, встановити відповідальність отримувачів у разі порушення умов їх надання.

Прикладами податкових пільг інноваційного спрямування можуть бути:

- пільги щодо оподаткування прибутку інноваційних підприємств згідно з чинним законодавством;

- звільнення від податків наукових установ, діяльність яких здійснюються за рахунок державного бюджету;

- звільнення від оподаткування коштів комерційних банків, страхових компаній, пенсійних фондів та інших фінансових установ, які інвестуються в інноваційні підприємства та встановлення пільг з оподаткування коштів, отриманих внаслідок цих інвестицій, зокрема, диференціювання ставки податку на прибуток комерційних банків залежно від напрямів використання ресурсів у спосіб зниження цих податків у разі довгострокового кредитування високотехнологічних проектів і підвищення в разі вкладання ресурсів у високоприбуткові операції фінансового ринку, пільгове оподаткування прибутків від страхування інноваційних підприємств;

- надання пільг в оподаткуванні комерційних банків, які здійснюють кредитування інноваційних підприємств, насамперед, довгострокове.

Можуть стати стимулом до підвищення технологічного рівня української економіки та посилення її інноваційного спрямування високотехнологічні виробничі проекти відомих світових компаній. Однак, як зазначив Президент В. Ющенко, виступаючи у Верховній Раді України у зв'язку із поданням Послання Президента України „Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2005 році”, до сьогодні дороги і щодо часу, і щодо грошей – бюрократичні процедури започаткування бізнесу та тривалі митні процедури роблять шанси нашої держави стосовно залучення таких інвестицій мізерними. У зв'язку із цим передбачається, що найближчим часом, законопроекти, які врегульовують ці проблеми, будуть подані на розгляд парламенту [3, с. 4].

З огляду на обмеженість бюджетних ресурсів, слід відшукувати шляхи більш ефективного та цільового їх використання в рамках стратегії реалізації вітчизняного інноваційного потенціалу. Підвищення ефективності бюджетного фінансування науково-технічної сфери вимагає інвентаризації науково-технічних програм, які мають бюджетне фінансування та припинення тих з них, що втратили актуальність або виконуються не на належному рівні; проведення, у разі необхідності, науково-технологічного аудиту державних наукових і науково-дослідних установ та організацій з метою комплексної оцінки їхнього інтелектуального капіталу, визначення технологій, досвіду і знань, які мають інноваційне спрямування.

Будь-які стимулюючі заходи економічної політики є неефективними без створення дієздатних суб'єктів самого інноваційного процесу, суб'єктів державного та громадського регулювання цього процесу та мережі інноваційної інфраструктури, яка забезпечуватиме поточну діяльність вказаних суб'єктів.

У світлі цього визначальне стратегічне завдання державних органів влади вбачається в створенні великих конкурентоспроможних фінансово-промислових корпорацій - національних економічних лідерів. Досвід розвинених країн світу, а також „нових індустріальних країн” свідчить, що саме в рамках контрактної співпраці малого й середнього бізнесу з великими фінансово потужними корпораціями стало можливим інтенсивне впровадження інновацій. В нашій державі, попри фактичне існування низки фінансово-промислових утворень, на нормативно-правовому рівні це питання практично не врегульовано.

У сфері заохочення децентралізованого фінансування інноваційної діяльності доцільно також:

- запровадити гнучкі форми поєднання капіталів комерційних банків та підприємств через створення пайових інвестиційних фондів з метою акумуляції капіталу для реалізації інноваційних проектів;

- запровадити порядок створення інноваційних асоціацій як об'єднань юридичних та фізичних осіб, що беруть участь у виробництві інтелектуального

продукту, здійсненні інноваційного проекту та випуску нової продукції;

- розробити державну систему страхування ризиків інноваційної діяльності, зокрема, спеціально створеною державною чи змішаною державно-приватною страховою компанією.

Забезпечення реалізації ефективної державної інноваційної політики не можливо без її ефективного впровадження на регіональному рівні, оскільки регіони з їх науково-технологічними, фінансово-економічними виробничими та соціальними можливостями відіграють особливо важливу роль у процесі переходу економіки на інноваційний шлях розвитку.

Основною метою регіональної інноваційної політики має бути створення таких умов, які б сприяли залученню банківського капіталу, приватних та іноземних інвестицій для фінансування і розвитку початкових стадій науково-технічного розвитку.

Принципами регіональної інноваційної політики повинно бути:

- орієнтація на формування моделі сталого економічного розвитку з пріоритетом науково-технічної діяльності;

- створення умов для збереження, розвитку і використання науково-технічного та інноваційного потенціалу;

- стимулювання (в межах компетенції органів місцевого самоврядування) взаємодії в регіоні науки, освіти, виробництва та фінансово-кредитної сфери;

- сприяння міжнародній науково-технологічній кооперації, трансферу технологій та просування конкурентоспроможної продукції на зовнішній ринок;

- підтримка венчурного підприємництва у науково-виробничій сфері;

- фінансова підтримка інноваційної діяльності підприємств регіону шляхом створення інноваційних венчурних компаній і венчурних фондів;

- сприяння розвитку інноваційної інфраструктури в регіоні.

Пріоритетами регіональної інноваційної політики виступають:

- стабілізація і розвиток економіки регіону з урахуванням особливостей його науково-технологічного потенціалу;

- розвиток наукомісткої і конкурентоспроможної продукції регіону;

- визначення напрямків розвитку інноваційно-технологічного бізнесу;

- задоволення потреб регіону в послугах і продукції венчурних підприємств;

- максимальне використання венчурного підприємництва для соціально-економічного розвитку регіону [4, с. 12].

Поряд із прийняттям парламентом Закону України „Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні”, зазначені напрямки конкретизовано у певних регіонах. На початку 2005 року середньострокові пріоритетні напрями інноваційної діяльності регіонального рівня розроблені та затверджені відповідними радами у Донецькій, Рівненській, Чернігівській, Чернівецькій, Полтавській, Івано-Франківській, Волинській, Тернопільській, Черкаській областях, місті Києві та Автономній Республіці Крим.

За світовим досвідом найбільш динамічно розвиваються ті регіони де формується регіональна інноваційна інфраструктура, яка включає в себе:

- виробничо-технологічні структури (технопарки, технополіси, інкубатори технологій, інноваційні центри, інноваційно-технологічні, венчурні та інжинірингові фірми, фірми, що виробляють імпортозамінну продукцію);

- об'єкти інформаційної системи (аналітичні, статистичні центри, інформаційні бази і сайти);

- організації з підготовки і перепідготовки кадрів у галузі технологічного менеджменту, комерціалізації результатів науково-дослідних і дослідно-

конструкторських робіт;

- фінансові структури (бюджетні, позабюджетні, венчурні, кредитно-гарантійні організації небанківського сектору, банки, промислово-фінансові групи, страхові компанії і фонди орієнтовані на технологічну інноваційну діяльність);

- система експертизи (центри, що надають експертні висновки для виробників, інвесторів, страхових служб та ін.);

- система патентування, ліцензування і консалтингу з питань охорони, захисту, оцінки і використання об'єктів інтелектуальної власності, оцінки щодо практичної реалізації практичних результатів;

- система сертифікації, стандартизації і акредитації.

Завдяки формуванню такої інфраструктури регіони дістають додаткові конкурентні переваги на ринку товарів і послуг за рахунок можливості здійснювати внутрішню спеціалізацію та стандартизацію, мінімізувати витрати на впровадження інновацій. Залучення систем освіти до цього процесу передбачає як безпосередню участь вищих навчальних закладів у якісному кадровому забезпеченні економіки інноваційного типу, формування інноваційної культури в суспільстві [2, с. 394-395].

Аналіз тенденцій інноваційно-технологічного ринку в Україні вказує на нагальну необхідність розвитку системи венчурного фінансування та венчурного підприємництва. Венчурні підприємства – це здебільшого малі фірми, які функціонують у технологічно прогресивних галузях економіки та спеціалізуються на наукових дослідженнях, розробках, створенні та впровадженні інновацій. Зазначене обумовлює те, що діяльність цих підприємств пов'язана з підвищеним ризиком некупності інвестиційних проектів.

У розвинених країнах світу, де успішно функціонує венчурне підприємництво, існує і відповідна інфраструктура, що істотно впливає на створення та функціонування інноваційних підприємств. Елементи інфраструктури венчурного капіталу включають численні інвестиційні компанії, фонди, страхові компанії, аудиторські фірми, фондові біржі, інжиніринго-консалтингові фірми, бізнес-центри, інкубатори технологій тощо.

У США, наприклад, функціонує мережа венчурного капіталу, що визначає свою діяльність як посередницьку участь в інформаційному бізнесі з практичної, наукової і регулятивної точок зору. Названа організація покликана подолати інформаційний розрив між венчурними інвесторами та підприємцями, що є основною перешкодою на шляху інвестицій у ризиковані проекти [4, с. 17].

Для створення і успішного функціонування венчурного підприємництва практично необхідні і інші елементи інфраструктури типу „інкубаторів”, які спроможні формувати сприятливе середовище з усім спектром наукових, виробничих, фінансово-кредитних послуг, менеджменту. Такий організаційно-структурний підхід є раціональним під час створення малих венчурних фірм.

Загалом, інкубатор – це спеціалізована організація (або підрозділ великої компанії), основним завданням якої є створення сприятливих умов для здійснення ефективної діяльності малих технологічних фірм. В більшості країн світу інкубатори засновуються муніципалітетами для створення нових робочих місць і зростання надходжень у місцевий бюджет.

Інкубатори бізнесу в сфері високих технологій мають за мету створення умов для розвитку малих підприємств, створених на основі наукоємних інноваційних технологій, на початковій стадії їх становлення з урахуванням регіональних пріоритетів. Такі інкубатори надають послуги (приміщення, обладнання, зв'язок, стартові інвестиції) підприємцям, які мають в своєму розпорядженні технологію (розробку) для впровадження або створення на її основі малого виробничого підприємства.

Напрямами діяльності інкубатору є:

- виявлення і експертиза нових або раніше не затребуваних технологічних рішень, які придатні для комерційного використання;
- фінансова підтримка відібраних проектів;
- надання консалтингових послуг (складання бізнес-планів, проведення маркетингових досліджень та ін.).

Інкубатори є найбільш сильною формою забезпечення прямої та опосередкованої економічної дії на венчурний бізнес. Вони надають початкову підтримку в різних формах, включаючи сприяння формуванню мінімальної господарської інфраструктури, залучення венчурних фондів, отримання наукового обладнання і консультаційно-інформаційних послуг.

Найбільш яскравими і багатограними формами взаємодії венчурного капіталу з малим інноваційним підприємництвом стали технопарки і технополіси, як нові форми управління циклом „наука – техніка – виробництво”. Інтерес до технологічних парків в усьому світі обумовлений тим, що з розвитком цієї форми взаємодії науки і виробництва пов’язуються комплексні вирішення цілого ряду проблем в науково-технічній і соціальній сферах.

Поширення науково-технічних парків і технополісів повинно забезпечити:

- прискорене впровадження науково-технічних досягнень у виробництво, насамперед у галузі високих технологій;
- комерціалізацію значних напрацювань науково-технічних ідей, а, відповідно, і підвищення ефективності національних витрат на дослідження і розробки;
- інтеграцію науково-дослідних потенціалів вищих навчальних закладів, академічних науково-дослідних інститутів і промислових лабораторій;
- структурну перебудову національної економіки на інноваційній основі;
- подолання регіональних диспропорцій;
- вирішення проблем зайнятості в результаті виникнення великої кількості наукомістких фірм;
- спрощення доступу малого інноваційного підприємництва до джерел венчурного капіталу.

Разом із тим, така форма територіальної організації інноваційної діяльності як технополіс – це не тільки науковий регіональний центр що вирішує проблеми, пов’язані з впровадженням нових технологій, а й осередок міжнародного наукового співробітництва, видавничої діяльності, налагодженого сервісу з інтенсивним культурним життям.

Слід також зазначити, що технополіси являють собою генератори створення нових технологій і забезпечення високих норм прибутків на вкладені інвестиції та нова форма організації підприємства в цілому і венчурного зокрема, що підтверджується інтенсивними темпами створення таких структур у високорозвинених країнах світу.

Важливим кроком на шляху розвитку нових організаційних форм інноваційної та науково-технічної діяльності в нашій країні має стати указ Президента України В. Ющенка (проект якого, як було зазначено Віктором Ющенком, вже підготовлено) спрямований на підтримку ініціативи українських підприємців під робочою назвою „Українська Силіконова долина”. У рамках цього проекту передбачається на базі академічних установ та університетів п’яти регіонів нашої держави створити міжнародні технологічні центри. Таким чином, мають бути поєднані наукові відкриття та комерційні можливості. У результаті лише на старті 100 млн. доларів приватних інвестицій протягом перших років та понад 1,5 тис. нових робочих місць стануть критерієм успішності цього проекту [3, с. 4].

Перспективною організаційною формою розвитку інноваційної діяльності в

Україні, що надасть можливості для ефективного використання багатих рекреаційних ресурсів нашої держави, може стати також валеологічні інноваційні центри. Назва валеологічні інвестиційні центри походить від валеології науки про здоров'я. Основою їх організаційної структури управління становить „інноваційний” тип структур, орієнтований на нововведення [5, с. 10].

Валеологічні інноваційні центри повинні сприяти прискореному впровадженню результатів наукових досліджень, комерціалізації наукових ідей та нових оздоровчих технологій і, таким чином, підвищенню ефективності витрат на індустрію оздоровлень. Отже, мета створення валеологічних інвестиційних центрів – це швидка розробка, поширення та використання на комерційній основі досягнень науки і технологій, які, у свою чергу, сприяли б оздоровленню екологічної ситуації в регіонах, розвитку інфраструктури, створенню нових робочих місць.

Таким чином, розвиток інноваційної та науково-технічної діяльності в нашій державі передбачає запровадження апробованих у світовій практиці організаційно-економічних форм ринкових взаємовідносин між наукою та споживачами науково-технічної продукції. Це, зокрема, такі форми, як: бізнес-інкубатори, інноваційні центри, інноваційно-технологічні та інжинірингові фірми, центри комерціалізації технологій, технопарки, технополіси, венчурні компанії, венчурні інвестиційні фонди. Окрім того, необхідним є використання можливостей малого та середнього бізнесу, а також спільних підприємств, у рамках яких відбувається міжнародний обмін науково-технічними досягненнями на ринкових засадах за контрактами.

Виходячи з того, що ефективні інноваційні технологічні зміни виступають головним чинником довгострокового соціально-економічного розвитку, всі розвинені держави створили і мають так звану „національну інноваційну систему”, яка являє собою комплекс інституційних, правових та економічних заходів щодо стимулювання інноваційних технологічних змін у країні для забезпечення національних стратегічних переваг та ефективної міжнародної конкурентоспроможності, як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках. Основою державного регулювання інноваційної діяльності має бути її тісний зв'язок з економікою в цілому та виробничим сектором, зокрема. Це потребує максимальної гармонізації законодавства України у галузі освіти, науки, технологій та інноваційного розвитку з міжнародними стандартами, прийнятими в розвинених країнах світу.

Список літератури

1. Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації / Жаліло Я.А., Базилук Я.Б., Белінська Я.В. та ін.; За ред. Я.А. Жаліло. – К.: НІСД, 2005. – 388 с.
2. Кремень В.Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати. – К.: Грамота, 2005. – 448 с.
3. Звернення Президента України до Верховної Ради України у зв'язку з Посланням Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2005 році» // Урядовий кур'єр. – 2006. – 10 лютого. – С. 1-4.
4. Розвиток регіональної інноваційної інфраструктури / Підмогильний М.В., Зінченко О.П., Ільчук В.П., Власенко О.С. – К.: НДІСЕП, 2003. – 85 с.

В статье рассмотрены перспективы дальнейшего развития инновационного потенциала Украины. Автором определены принципы формирования стратегии создания в Украине экономических основ инновационной модели развития. Рассмотрен мировой опыт построения и функционирования инновационной инфраструктуры в регионе и доказана необходимость развития в Украине системы венчурного финансирования и венчурного предпринимательства.

In clause the prospects of the further development innovation potential of Ukraine are considered. The author determines principles of formation of strategy of creation in Ukraine of economic bases innovation model of development. The world experience of construction and functioning innovation infrastructure in region is considered and the necessity of development for Ukraine of system vencher financing and vencher of business is proved.

Методичні підходи до формування мотиваційного механізму ефективної зайнятості

Стаття присвячена проблемі формування мотиваційного механізму ефективної зайнятості. Запропоновано заходи щодо забезпечення ефективної зайнятості населення.
мотиваційний механізм, ефективна зайнятість, оплата праці

Перехід України до соціально орієнтованої ринкової економіки вимагає першочергового розв'язання проблем забезпечення ефективної зайнятості населення і ефективного розвитку ринку праці. Це актуалізує перегляд підходів до формування державної політики зайнятості, які б мали сприяти посиленню мотивації до праці, самозайнятості, підприємницької та інноваційної діяльності. Дослідження мотивації як рушійної сили економічної поведінки людини, формування мотиваційного механізму ефективної зайнятості має особливе значення в сучасних умовах, оскільки саме людина – основний суб'єкт господарського розвитку, а її трудова діяльність – обов'язкова і необхідна умова поступу суспільства.

Дослідженню різних аспектів мотивації праці та зайнятості населення присвятили свої наукові публікації такі вітчизняні вчені як Д. Богиня, О. Бугуцький, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Долішній, С. Злупко, М. Карлін, А. Колот, Г. Купалова, Е. Лібанова, В. Онікієнко, В. Петюх, І. Петрова, М. Семикіна та інші. Проте проблема формування мотиваційного механізму ефективної зайнятості залишається недостатньо вивченою. Актуальним завданням є розробка механізму формування ефективної зайнятості, адекватного перехідній економіці. Зусилля органів державної влади в Україні мають спрямовуватися на запровадження дієвих стимулів створення нових робочих місць, забезпечення гарантій зайнятості в процесі приватизації та реструктуризації підприємств, на підтримку підприємництва і самозайнятості населення, розширення практики громадських робіт, підвищення гнучкості ринку праці. Забезпечення ефективної зайнятості невід'ємно пов'язано із реформуванням інвестиційної політики, утриманням темпів економічного зростання, реформуванням оплати праці і доходів працюючого населення, ефективним відтворенням людського капіталу.

Метою статті є визначення методичних підходів щодо формування мотиваційного механізму ефективної зайнятості.

Мотиваційний механізм варто розглядати як упорядковану сукупність мотивів досягнення складної мети. Ефективний механізм мотивації може бути створений в умовах вільного вибору кожною людиною потрібних їй видів і форм діяльності. При розгляді мотиваційного механізму як комплексного засобу досягнення якоїсь цілі, можна припустити, що структура і складність мотиваційного механізму адекватні структурі і складності цілей. Тому його формування, як і формування інших механізмів, що складають комплексний механізм керування, доцільно здійснювати, дотримуючись ряду системних принципів. Розглянемо ці принципи мотиваційного механізму.

1. Ієрархічність. Мотиваційний механізм складається з певної послідовності елементів, так званих підсистем, та має чітко визначену структуру. Структура

мотиваційного механізму повинна знаходитися у взаємній відповідності з деревом цілей, тобто кожній меті на всіх рівнях системи цілей повинен відповідати визначений мотиваційний комплекс (елемент мотиваційного механізму чи його підсистема), що забезпечує досягнення цієї мети. Отже, вихідним для визначення структури мотиваційного механізму є виявлення структури мотиваційнозначимої системи цілей (від мети – до засобу її досягнення).

2. Взаємозалежність елементів. Мотиваційний механізм складається з елементів, які знаходяться в залежності один від одного. Зміна одного з цих елементів потребує тих чи інших змін інших елементів. Так, взаємозалежні між собою оплата праці, система зайнятості населення і міри соціального захисту. Зміна змісту одного з цих елементів неминуче приводить до необхідності зміни змісту інших елементів.

3. Унікальність. Як правило, при рішенні проблеми обмежуються постановкою цілей і знаходженням ресурсів для їхнього досягнення, вважаючи, що мотиваційний механізм вже розроблений і буде забезпечувати ефективно досягнення всієї сукупності цілей. Реальна розмаїтість умов діяльності людей приводить до необхідності при рішенні будь-якої проблеми формувати специфічний мотиваційний механізм, тобто формування мотиваційного механізму залежить від конкретної ситуації. Процес формування мотиваційного механізму повинен бути гнучким та орієнтуватися на можливі зміни в структурі як зовнішньої, так і внутрішньої мотивації [1, с.292].

Під мотиваційним механізмом ефективної зайнятості розуміємо сукупність економічних, соціальних, нормативно-правових заходів, важелів та підойм, взаємодія й функціонування яких забезпечить досягнення системи ефективної зайнятості населення як основи загальнонаціонального добробуту, узгодження суспільних (групових, особистих) інтересів. При цьому методи стимулювання зайнятості спрямовуються на всіх суб'єктів ринку праці з метою формування у них дієвих мотивів соціально-економічної активності, котра призведе до розширення та оптимізації сфери зайнятості.

Умови забезпечення ефективної зайнятості населення запропоновані на рис. 1.

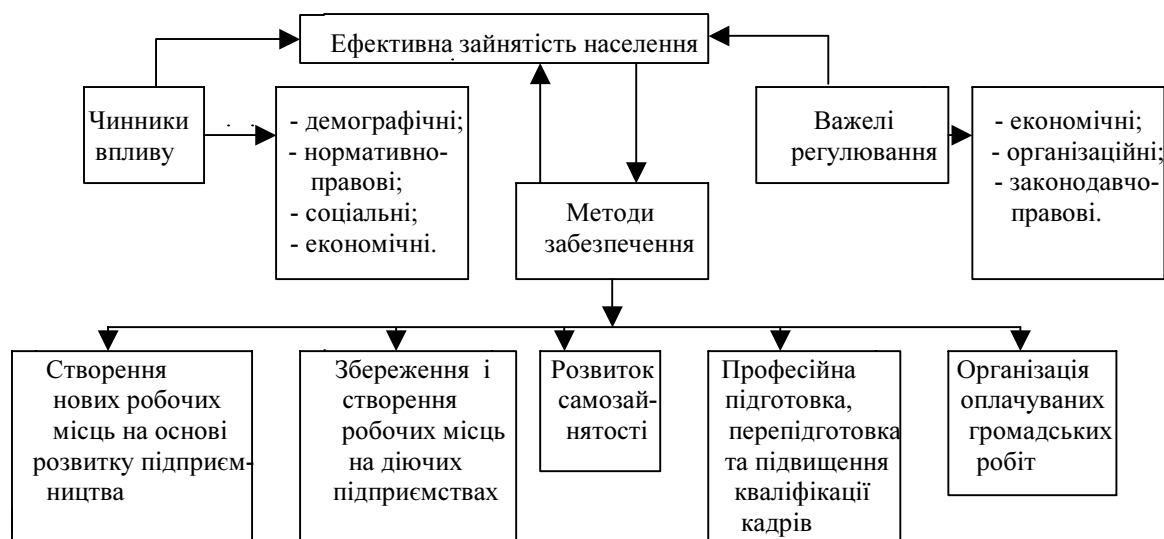


Рисунок 1 - Умови забезпечення ефективної зайнятості населення

Політика сприяння ефективній зайнятості повинна бути спрямована, насамперед, на розвиток приватного підприємництва (самозайнятості), що забезпечує працездатному населенню умови для прояву економічної активності й можливості самому заробляти на життя. Самозайнятість населення вимагає певної державної

підтримки у таких напрямках: формування правової бази; організаційне сприяння розвитку малого бізнесу; кредитно-фінансова допомога; податкове регулювання. Ці заходи сприяння можуть бути в однаковій мірі спрямовані як на створення підприємств, так і на допомогу вже створеним підприємствам, тобто на створення сприятливих умов для розвитку малого бізнесу в цілому.

У сфері формування правової бази необхідним є, у першу чергу, конституційне закріплення права приватної власності; лібералізація чинного законодавства у сфері бізнесу; створення ефективної системи контролю за фінансовою і господарською діяльністю малих підприємств. Становлення і розвиток самозайнятості в цивілізованих формах значною мірою нівелюється відсутністю відповідної нормативно-правової бази, що визначала б права та обов'язки самостійно зайнятих осіб. Найважливішою частиною такої роботи може стати розробка положення, яким визначалися б типи самозайнятості, види діяльності самозайнятих осіб, порядок кредитування (розмір кредитів, умови і гарантії їхнього надання і повернення і т.д.) і оподаткування і відповідна програма дій. При цьому стимулювання самозайнятості населення доцільно у сфері виробництва, виробничої інфраструктури, на об'єктах по перевезенню, заготівлі і збереженню сільськогосподарської продукції, у виробництві тари, окремих будівельних деталей, первинної переробки овочів, фруктів.

Серед організаційних заходів сприяння розвитку малого бізнесу особливе місце повинно належати створенню розгалуженої інфраструктури малого бізнесу. З метою інформування й навчання самозайнятих осіб у сфері правових норм, зв'язаних з економічною діяльністю, доцільно було б на рівні обласних центрів зайнятості населення створити відповідні інституціональні структури, що здійснювали б консультативні й інформаційні функції по роботі із самозайнятим населенням. Служби зайнятості повинні сприяти поширенню інформації про можливості самостійної зайнятості; орієнтувати на самозайнятість осіб, які шукають роботу; привертати увагу і направляти в установи, що мають більш точну інформацію і можуть надати реальну допомогу. Така допомога змушувала б звертатися до служби зайнятості більше осіб, які не мають роботи. Ефективне забезпечення інформацією самостійно зайнятих (доступ до кредитів, ринки і товари, умови реєстрації й оподаткування, технології, трудове законодавство і т.д.) можливе за допомогою інформаційних служб і центрів ділового обслуговування на основі створення автоматизованих банків даних. Корисним було б створення спеціалізованих центрів економіко-правового профілю на базі науково-дослідних і навчальних закладів, де підприємці могли б одержувати різноманітну методичну та інформаційно-консультаційну допомогу. Необхідно також створення аудиторських, маркетингових, зовнішньоекономічних та інших служб, які б спеціалізувалися на різних проблемах підприємництва.

Професійне навчання є одним з основних компонентів, що сприяють розвитку самостійної зайнятості. Удосконалення програм підтримки самостійної зайнятості в Україні може спиратися на методики, розроблені в розвинутих країнах (Австралія, Канада, Данія, Франція, Німеччина, Ірландія, Нідерланди, Великобританія та США). Так, процедура добору претендентів, як правило, включає в себе попередню співбесіду; тестування; заповнення відповідних анкет; підготовку планів розвитку бізнесу. Попередній добір і консультації здійснюють місцеві бюро з працевлаштування, у період дії програми питаннями надання консультативної допомоги учасникам програм (іноді вже на стадії добору, але частіше в процесі включення в програми) займаються не служби працевлаштування, а незалежні органи або компанії, що мають договори з відповідними міністерствами або службою зайнятості (центри сприяння приватному бізнесу, технопарки і т.д.). У Великобританії - це змішані ради з перепідготовки та підприємництва, що складаються із представників як державних органів, так і

приватних організацій. У Канаді - це центри розвитку бізнесу, що фінансуються з держбюджету. Дані органи проводять попередні добори, подальші консультації, семінари, моніторинг діяльності учасників програм, надання інформації.

Значний інтерес для України становить зарубіжний досвід з питань сприяння розвитку самостійної зайнятості та підприємницької діяльності серед незайнятих громадян, зокрема, розробка і реалізація програм підтримки самозайнятості та підприємництва. Так, допомога для започаткування власної справи для безробітних надається замість допомоги в разі безробіття і може мати форму одноразових, періодичних виплат або комбіновану. Наприклад, у Великій Британії існують одночасно одноразові та періодичні виплати. Величина цих виплат залежить від району, типу підприємств та потреб новоствореного підприємства, зумовлених його бізнес-планом, і може істотно відрізнятися від величини допомоги в разі безробіття. Окрім допомоги, учасники програми мають право на деякі фінансові пільги. Так, у Франції створені безробітними підприємства звільняються від виплат соціальних податків терміном на шість місяців; у Німеччині їм надається податкова пільга в розмірі третини податку на соціальне страхування; у Канаді застосовується практика соціальної допомоги для покриття витрат на утриманців, транспорт. У Нідерландах передбачено пільгові правила на отримання кредитів для дрібних підприємців [2, с. 43].

Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних є одним із видів соціальних послуг населенню і є важливим напрямом забезпечення ефективної зайнятості населення в умовах формування інноваційно – інвестиційної моделі розвитку ринкової економіки. Основними причинами, що обумовили недостатнє охоплення безробітних професійним навчанням, є відсутність програми структурної перебудови галузей економіки України, банкрутство підприємств, заборгованість з виплати заробітної плати на окремих підприємствах, значне перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї, відсутність достовірних даних про попит на ринку праці на працівників робітничих професій і фахівців з вищою освітою. Крім цього, потребує вдосконалення фінансування професійного навчання безробітних, для чого можна скористатись досвідом провідних зарубіжних країн. Наприклад, у Швеції на активні програми на ринку праці віділяється близько 2% ВВП, у США – 0,4%. У країнах з розвинутою ринковою економікою домінує підхід, відповідно до якого краще навчати та працевлаштовувати безробітних, ніж пасивно виплачувати їм допомогу. Виходячи з цього, в Україні необхідно у майбутньому надавати перевагу активній політиці зайнятості населення. Витрати на професійне навчання безробітного населення можна вважати інвестиціями в людський капітал, віддача від яких може проявитись на особистому, мікро- та макроекономічному рівнях [3, с. 13].

Для посилення мотивації безробітного до професійного навчання необхідно вдосконалити профорієнтаційну роботу серед безробітних щодо оволодіння професією чи спеціальністю, поліпшити роботу з психологічного супроводу безробітного у процесі навчання, підвищити матеріальну зацікавленість безробітного до опанування професією (спеціальністю) з метою подальшого працевлаштування за фахом, забезпечити належність і причетність безробітних до діяльності навчального закладу, сприяти самореалізації та якнайповнішому використанню особистого потенціалу безробітних в процесі навчання, забезпечити визначення та самоствердження безробітного як особистості в результаті його працевлаштування за набутою професією чи спеціальністю.

Важливу роль у забезпеченні тимчасової зайнятості та соціального захисту непрацюючого населення відіграють громадські роботи. Для підвищення ролі громадських робіт на ринку праці необхідно:

- 1) внести уточнення в поняття “громадські роботи”, головною ознакою яких повинен залишитися їхній тимчасовий характер. З досвіду ряду країн із ринковою

економікою, зокрема США, значних масштабів досягла галузь послуг, пов'язана з новою формою організації тимчасового використання працівників на основі контрактів між фірмою-наймачем і фірмою-роботодавцем. У результаті останні задовольняють свої потреби в тимчасових працівниках для виконання термінових замовлень, разових робіт;

2) уточнити зміст та перелік видів діяльності, що належать до категорії “громадські роботи”. При цьому не варто обмежувати громадські роботи тими видами, що не вимагають професійної підготовки. З урахуванням високого освітнього рівня безробітних необхідно переорієнтувати програми громадських робіт на більш кваліфіковані роботи, що відповідають вимогам структурної перебудови. Бажано передбачити для незайнятого населення безкоштовні курси профнавчання на час здійснення громадських робіт із метою одержання професії для подальшого працевлаштування;

3) переглянути список громадських робіт, до яких можуть бути залучені жінки, молодь з урахуванням їх професійного і вікового складу (тому що на ці роботи залучаються в основному саме жінки і молодь). Бажано розширити громадські роботи у сфері соціальних послуг і передбачити інші доступні види трудової діяльності (у т.ч. на посаді службовців), що вимагають тимчасової зайнятості. До таких видів громадських робіт можна віднести збір лікарських рослин, інформаційне обслуговування, догляд за дітьми в дитячих дошкільних закладах, за хворими і пристарілими у будинках-інтернатах, виконання робіт на підприємствах зв'язку, догляд за прищиповими насадженнями, прибирання території, обслуговування населення на базах відпочинку (бібліотечні, медичні, торгові послуги і т.д.);

4) створення самостійних підрозділів (які будуть займатися організацією і проведенням громадських робіт), що повинні акумулювати дані про потреби в проведенні громадських робіт (формування банку робочих місць), визначати потенційних кандидатів для напрямку на оплачувані громадські роботи і проводити співбесіди з ними, оформляти документи. Важливим напрямком роботи цих підрозділів повинен стати добір ефективних проектів громадських робіт на конкурсній основі;

5) організація на відповідному рівні рекламної справи (рекламні щити, буклети, спеціалізовані довідники-каталоги з переліком видів діяльності та їхньої повної характеристики та ін.), яка сприятиме ефективній діяльності в цьому напрямку. На думку фахівців, непрестижність зайнятості на громадських роботах значною мірою пов'язана з практичною відсутністю реклами цього виду зайнятості, слабкою інформованістю про неї як серед незайнятого населення, так і серед підприємств-роботодавців;

6) включати в щорічні програми соціального розвитку регіону розділ “Оплачувані громадські роботи”, а також ввести в місцевих бюджетах нормативи відрахувань у розділі “Оплачувані громадські роботи” із метою більшого залучення коштів місцевих бюджетів для фінансування громадських робіт. Варто створити при місцевих органах влади спеціальні фонди фінансування громадських робіт для учнівської та студентської молоді у вільний від навчання час із пайовою участю підприємств і благодійних організацій.

Домінантою мотиваційного механізму активізації політики зайнятості є система оплати праці, яка в сучасних умовах потребує суттєвого реформування. Першочергового вирішення потребує проблема досягнення оптимального рівня ціни робочої сили. У країнах з розвинутими ринковими відносинами важливою передумовою для встановлення відповідної ціни робочої сили є визначення на державному рівні науково обґрунтованих і соціально дієвих абсолютних розмірів і співвідношень між прожитковим мінімумом і мінімальною заробітною платою. В

Україні ж розмір мінімальної заробітної плати менший за прожитковий мінімум. Очевидно, що рівень оплати праці в нашій державі навіть не забезпечує фізичного виживання працівників та їх сімей.

Таким чином, першочерговим завданням удосконалення нині діючої системи оплати праці є досягнення відповідності між мінімальним її рівнем та прожитковим мінімумом так, щоб він повністю забезпечував фізичне відтворення робочої сили, а середній рівень зарплати – сприяв примноженню людського капіталу. Найважливішим напрямком відновлення мотиваційної функції заробітної плати є оптимізація її співвідношення з вартістю робочої сили. В основі вартості робочої сили повинна бути оцінка суспільно необхідних затрат на її відтворення і відповідно оцінка обсягу життєвих засобів, потрібних для нормальної життєдіяльності людини. Одночасно на вартість робочої сили впливають результати праці, тобто плідність (корисність) праці власника робочої сили. Грошовий вираз фонду життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили, утворює ціну робочої сили. Вважаємо, що, крім зазначених вище факторів, у вартість робочої сили слід включати і якісні характеристики особистості – це і рівень освіти, інтелекту, “багаж” знань, інноваційність мислення тощо.

Отже, оцінка реальної вартості робочої сили має стати фундаментом для формування оплати праці і всієї системи доходів населення. В свою чергу активізація політики зайнятості повинна відбуватись на основі реформування оплати праці з метою забезпечення нею повного відтворення робочої сили, що має привести до стимулювання зайнятості та підвищення продуктивності праці. Для того, щоб зарплата стала важливим стимулом до зайнятості та продуктивної праці, слід посилити її зв'язок з кінцевими результатами виробництва, професіоналізмом, кваліфікацією та продуктивністю праці.

Отже, формування мотиваційного механізму ефективної зайнятості – це складний багатоступеневий процес, складне явище, як охоплює як роботодавців, так і безробітних, працівників, його не можна залишати на стихійне ринкове регулювання, процес мотивації має бути керованим з боку держави, в іншому випадку – деформація трудових мотивів, розбалансованість попиту і пропозиції, зростання тінізації економіки.

Список літератури

1. Ревкова Н.О. Мотиваційний механізм як засіб підвищення конкурентоздатності // Регіональні перспективи. – 2001. – N 5-6.- С. 291- 292
2. Терюханова І. Програми підтримки самостійної зайнятості та підприємницької діяльності в зарубіжних країнах // Україна: аспекти праці.-2001.-N 2.-С.41-45
3. Савченко В. Визначення перспективних напрямів та обсягів професійного навчання безробітних відповідно до потреб ринку праці // Україна: аспекти праці.-2004.-N 5.-С.12-18
4. Риндзак О.Т. Мотиваційний механізм активізації політики зайнятості в Україні // Регіональна економіка. – 2003. – N 1. - С. 252- 257
5. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. / Відп. ред. В.В. Онікієнко.-Кіровоград:ПВЦ “Мавік”, 2004.-124с.

Стаття посвящена проблемі формування мотиваційного механізму ефективної зайнятості. Предложені заходи по забезпеченню ефективної зайнятості населення.

The article is dedicated to the formation of motivating mechanism of effective employment for population. Steps for ensuring of effective employment of population are suggested.

Сутність та функції місцевих бюджетів в умовах трансформації економіки

В статті розкрито поняття та сутність місцевих бюджетів, їх функції та роль у розвитку регіонів, особливості та джерела формування коштів місцевих бюджетів, порядок здійснення видатків, описано складові місцевих бюджетів, резервний фонд та бюджет розвитку, наведено основні проблеми з якими стикаються місцеві органи влади у процесі складання та виконання місцевого бюджету і деякі шляхи щодо їх вирішення.

бюджетна система України, бюджет, доходи бюджету, бюджет розвитку, видатки бюджету, місцеві бюджети, резервний фонд

Місцеві бюджети є частиною бюджетної системи України та держави взагалі, впливаючи на соціально - економічний розвиток регіонів і, як наслідок, на економічне становище держави. Значною мірою місцеві бюджети впливають на вирішення загальнодержавних економічних і соціальних завдань: розвиток інфраструктури регіонів, фінансування агропромислового комплексу, промисловості і енергетики, будівництва. Разом з тим, основними напрямками використання регіональних бюджетних ресурсів України є фінансування соціального захисту і соціального забезпечення, охорони здоров'я та освіти. З огляду на це слід зазначити, що на сучасному етапі ринкових перетворень місцеві бюджети повинні бути дійовим засобом впливу на регіональну економіку.

За умов трансформації економіки неминучим є перебудова адміністративно - територіального устрою, внаслідок зміни якого побудова системи місцевих бюджетів буде реорганізована. Тому визначення сутності, функцій та особливостей становлення і розвитку місцевих бюджетів потребує наукового визначення та структуризації.

Питання сутності та ролі місцевих бюджетів, основ їх формування досліджувалось у працях С.Булгакової, О.Василика, С. Гасанова, А. Єпіфанова, В. Зайчикової, Л.Фільштейна, В. Кравченка, І. Лук'яненко, В. Опаріна, К.Павлюк, І.Сала, С.Слухaya, І.Чугунова, С. Юрія та інших.

Цінність їх наукових розробок полягає у визначенні економічної сутності місцевих фінансів, обґрунтуванні необхідності існування інституту місцевого самоврядування з власною фінансовою базою, узагальненні теоретичних основ щодо взаємовідносин державного та місцевих бюджетів. Поряд з цим не повною мірою дослідженими є питання зміни бюджетної системи, а як наслідок і місцевих бюджетів в умовах трансформації економіки, перебудови територіального устрою.

Узагальнюючи наукові праці вчених-економістів, можна зазначити, що місцеві бюджети – це:

- економічна категорія, оскільки бюджет є економічним атрибутом адміністративно-територіальної одиниці;
- фінансова категорія;
- правовий акт, згідно з яким органи місцевого самоврядування отримують право розпоряджатися фінансовими ресурсами;
- фінансовий план, тобто кошторис доходів і видатків відповідних органів влади.

Отже, можливо відмітити, що місцеві бюджети є особливою формою розподільчих та економічних відносин, щодо формування, розподілу та використання фонду фінансових ресурсів, які знаходяться у розпорядженні місцевих органів влади, виокремлення частини вартості суспільного продукту, і призначені для соціально-економічного розвитку регіону, задоволення різноманітних соціально-культурних, побутових та комунальних потреб членів територіальної громади та в якому формування сприятливого середовища для створення валового внутрішнього продукту і розширеного відтворення. [9. с. 127-129]

На нашу думку, слід виокреслити такі основні ознаки місцевих бюджетів, які виділяють їх із загальної системи економічних відносин:

- наповнення дохідної частини місцевих бюджетів об'єктивно залежить від економічного потенціалу адміністративно-територіальної одиниці та суб'єктивно залежить від побудови системи міжбюджетних відносин;
- сфера дії місцевих бюджетів регламентована не тільки Бюджетним кодексом, але й іншими нормативно-правовими актами;
- учасниками бюджетних відносин є, з одного боку, місцеві органи влади, а з іншого – підприємства, установи та населення;
- забезпечується рух фінансових потоків від платника податків до бюджету і здійснюється бюджетне фінансування установ і організацій, які знаходяться на бюджетному утриманні;
- місцеві бюджети, концентруючи фінансові ресурси на необхідних ділянках і напрямках, дозволяють здійснювати державне регулювання регіональною економікою і забезпечують проведення соціальної політики;
- структура місцевих бюджетів визначається адміністративно-територіальним поділом України: кожна адміністративно-територіальна одиниця створює власний бюджет, який є фінансовою основою діяльності місцевих органів влади.

Бюджетний кодекс України відносить до поняття „місцеві бюджети” бюджет Автономної Республіки Крим, обласні, районні бюджети, бюджети районів у містах та бюджети місцевого самоврядування [2 с. 4]; до „бюджетів місцевого самоврядування” - бюджети територіальних громад сіл, селищ, міст та їх об'єднань.

Так, В.М.Опарін характеризує місцевий бюджет водночас і як економічну категорію, і як правову, і як категорію за матеріальним змістом [7, с.83]. В.І.Кравченко також розглядає місцевий бюджет в трьох аспектах: „По-перше, це правовий акт, згідно з яким виконавчі органи влади отримують легітимне право на розпорядження певними фондами грошових ресурсів. По-друге, це план (кошторис) видатків і доходів відповідного місцевого органу влади чи самоврядування. По-третє, це економічна категорія, оскільки бюджет є закономірним економічним атрибутом будь-якої самостійної територіальної одиниці, наділеної відповідним правовим статусом”.

Але О.Д.Василик, К.В.Павлюк визначають, що “економічна сутність місцевих бюджетів виявляється у формуванні грошових фондів, які є фінансовим забезпеченням діяльності місцевих рад і місцевих державних адміністрацій, та використанні цих фондів на фінансування, утримання й розвиток соціальної інфраструктури, місцевого господарства” [5, с.176]. Вони зазначають, що місцеві бюджети як економічна категорія відображають „грошові відносини, що виникають між місцевими органами самоврядування та суб'єктами розподілу створеної вартості у процесі формування територіальних фондів коштів, які використовуються на соціально-економічний розвиток регіонів і поліпшення добробуту їхнього населення. Як фінансовий план місцевий бюджет являє собою систему організованих органами місцевого самоврядування заходів щодо соціального й економічного розвитку регіону і складається з двох частин - доходів і видатків”. О.О.Сунцова підкреслює, що місцевий

бюджет як економічна категорія „має певні, властиві лише йому, особливості - зосередження частини ВВП в руках органу місцевого самоврядування з його подальшим використанням на місцеві потреби та його перерозподіл між галузями виробництва й адміністративно-територіальними утвореннями” [10. с. 127-130].

На економічну суть місцевих бюджетів також впливають об’єктивні і суб’єктивні фактори, до об’єктивних належать стан економіки, характер виробничих відносин, рівень розвитку продуктивних сил, а також особливості, притаманні окремим областям: природні (наявність корисних копалин, нафти, газу); економічні (структура народного господарства); соціальні (кількість учнів, хворих, лікарняних ліжок, соціально-культурних закладів тощо); до суб’єктивних - зовнішню і внутрішню політику держави, прогнози економічного розвитку та економічної ситуації.

Разом з тим, виходячи з теоретичних основ бюджетного регулювання, безперечно, важливим є визначення економічної сутності місцевих бюджетів як складової системи соціально-економічного розвитку, яка полягає у сукупності фінансово-економічних відносин, що виникають у процесі перерозподілу валової доданої вартості регіону з метою формування та використання фінансових ресурсів територіальних громад, спрямованих на економічне зростання адміністративно-територіальних одиниць та підвищення добробуту населення.

Місцеві бюджети виступають у формах фінансового плану та звіту про виконання бюджету. Від державного їх відрізняє статус (вони затверджуються рішенням представницьких органів влади, але, на відміну від державного бюджету, не мають юридичного статусу закону) та сфера дії – вони діють в рамках конкретного регіону чи населеного пункту і обов’язкові до виконання лише для юридичних осіб, що знаходяться у віданні відповідної громади, та жителів відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

За матеріальним змістом О.Д.Василик і К.В.Павлюк характеризують місцеві бюджети як „фонди фінансових ресурсів, призначені для реалізації завдань і функцій, що покладаються на органи самоврядування” [4, с.94].

Отже, місцеві бюджети можна розглядати як наслідок фінансової або економічної діяльності певної території, оскільки через них утворюються і використовуються регіональні фонди грошових коштів і по їх стану можна визначитись щодо виконання основних показників діяльності господарства регіону. Відповідно до цього місцеві бюджети є важливим економічним важелем регіонального розвитку, через який забезпечується контроль за станом виробництва в регіоні, що, в свою чергу, надає бюджету вагомого значення економічної категорії, через яку відображаються реальні економічні відносини.

Тож місцеві бюджети - це сукупність економічних та грошових відносин, що виникають у зв’язку з утворенням та використанням фондів грошових коштів місцевих органів влади в процесі перерозподілу національного доходу з метою забезпечення потреб суспільства.

За своїм змістом місцеві бюджети є цільовими фондами грошових засобів, що знаходяться у розпорядженні місцевих органів влади, які в сукупності з коштами муніципальних підприємств, іншими регіональними фондами та накопичуваннями утворюють фінансові ресурси місцевого самоврядування для забезпечення і виконання покладених на них функцій.

Цим підкреслено статус місцевих бюджетів як бюджетів адміністративно-територіальних одиниць і їх відмінність від державного бюджету як „центрального” чи „централізованого”.

На даний час в Україні існує 12 213 місцевих бюджетів, у тому числі:

– бюджет Автономної Республіки Крим;

- бюджети міст Києва і Севастополя, які мають статус міст державного значення;
- 24 бюджети органів влади обласного рівня;
- 453 міські бюджети, у тому числі 174 бюджети міст обласного значення;
- 488 бюджети органів влади районного рівня;
- 83 районні у містах бюджети;
- 887 селищні бюджети;
- 10275 бюджети сільських рад.

Бюджет, як фінансова категорія, є формою акумуляції фінансових ресурсів, призначених для забезпечення виконання функцій держави. За своєю суттю бюджет наділений суспільною рисою, оскільки він є джерелом фінансування суспільних потреб. За призначенням бюджет відображає засіб збалансування суспільних потреб із фінансовими ресурсами за умов їх обмеженості.

Реалізація бюджету як фінансової категорії проявляється в:

- утворенні фондів фінансових ресурсів;
- використанні бюджетних ресурсів;
- здійсненні контролю за рухом бюджетних ресурсів.

На нашу думку, бюджет повинен відповідати певним вимогам. Однією з вимог є необхідність універсальності побудови бюджету. Місцеві бюджети – основа місцевого фінансового господарства адміністративно-територіальної одиниці. Показуючи стан місцевого фінансового господарства, в бюджеті відображаються доходи та видатки певної адміністративно-територіальної одиниці, які, згідно з Бюджетним кодексом та іншими законодавчими актами, зараховуються у бюджет і проводяться з нього. Необхідно зазначити, що не всі доходи, які акумулюються на даній території, зараховуються у місцеві бюджети, а також не всі видатки, які проводяться на цій же території, відображаються у місцевих бюджетах. Пояснюється це тим, що такі податки, як ПДВ, акцизний збір та інші сплачуються до Державного бюджету, частина закладів, що розташовані в конкретному регіоні, та заходів загальнодержавного значення фінансуються з Державного бюджету.

Наступною вимогою до місцевих бюджетів є їх публічність. Ця вимога полягає в тому, що бюджет повинен бути оприлюднений з тією метою, щоб кожна людина мала можливість розуміти мову цифр, обґрунтованість податкових вилучень і фінансування видатків.

Основним призначенням місцевих бюджетів, на наш погляд, є фінансове забезпечення розвитку регіонів, вирішення соціально-економічних завдань органів місцевого самоврядування. Проте механізм перерозподілу бюджетних коштів виступає об'єктом централізованого державного регулювання і багато в чому визначається системою оподаткування, монетарною політикою і макроекономічними факторами. Тому необхідність його постійного вдосконалення об'єктивна. Це вимагає визначення такого перерозподілу, який зумовлений потребою підтримання певного життєвого рівня в окремих регіонах країни, а також забезпечення умов діяльності підприємств державної й недержавної форм господарювання. Виходячи з того, що існують значні відмінності між численними інтересами державної влади і управління, з одного боку, та підприємницькими структурами і фізичними особами – з іншого, проблема використання завжди обмежених централізованих фінансових ресурсів має велику актуальність [8, с. 377].

Згідно з ст. 95 Конституції України, бюджетна система України будується на засадах справедливого та неупередженого розподілу суспільного багатства між громадянами і територіальними громадами, місцеві бюджети є формою утворення і

використання бюджетних ресурсів, інструментом фінансового забезпечення і регулювання соціально-економічного розвитку регіону.

В умовах ринкової економіки роль місцевих бюджетів зростає, але змінюються форми і методи їх впливу на соціально-економічний розвиток адміністративно-територіальної одиниці.

Відомо, що економічний розвиток держави складається з сумарного економічного розвитку адміністративно-територіальних одиниць, тому вагомим питанням є дослідження не тільки характеристики валового внутрішнього продукту держави, але і валової доданої вартості у розрізі регіонів. З цією метою проведемо аналіз динаміки питомої ваги валової доданої вартості адміністративно-територіальних одиниць з обмеженими фінансовими ресурсами в сумарному значенні валової доданої вартості.

Економічна сутність місцевих бюджетів проявляється в їх призначенні. Вони виконують такі функції:

- перерозподільча (через місцеві бюджети відбувається формування, розподіл і використання грошових фондів, які є фінансовим забезпеченням діяльності місцевих органів влади);
- регулююча (місцеві бюджети є дійовим інструментом впливу місцевих органів управління на соціально-економічні процеси в регіонах та активним чинником господарських перетворень);
- соціальна (місцеві бюджети є основним важелем забезпечення соціальних гарантій населення, задекларованих в Конституції України);
- стимулююча (через систему бюджетного регулювання відбувається стимулювання економічної діяльності з метою ліквідації відмінностей у соціально-економічному розвитку регіонів України);
- контролююча (здійснення контролю за фінансово-господарською діяльністю підвідомчих місцевим органам влади підприємств, організацій, установ);
- інвестиційної, яка в період економічних реформ в Україні має стати однією з пріоритетних, тому що одним з основних чинників стійкого регіонального економічного розвитку є науково-технологічні інновації, застосування яких суттєво змінює обсяги та якість виробництва і споживання, а відтак значно впливає на соціально-економічний розвиток адміністративно-територіальних одиниць.

Місцеві бюджети, як і державний мають в своєму складі загальний фонд, у який включаються всі доходи, що не мають конкретного видаткового призначення, спеціальний фонд, видатки з якого здійснюються на конкретно визначені цілі. Також складовою місцевого бюджету є резервний фонд, розмір якого згідно з бюджетним кодексом не можуть перевищувати 1% загального фонду бюджету, рішення про створення якого приймається місцевим органом влади, кошти якого використовуються на непередбачені видатки (ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій, надання гуманітарної допомоги). Бюджет розвитку формується для здійснення капітальних вкладень, інвестицій у регіональну економіку, з коштів від відчуження майна, надходження від дивідендів, цільові субвенції на інвестиційні цілі.

Доходи місцевих бюджетів класифікуються таким чином:

- податкові;
- неподаткові;
- доходи від операцій з капіталом;
- трансферти.

Доходи місцевих бюджетів поділяються на власні (формуються внаслідок рішень, які приймають органи місцевого самоврядування та належать місцевій владі і акумулюються нею за рахунок джерел, що є на підвідомчій території), закріплені (на

довготривалій основі передаються до місцевих бюджетів у повному розмірі або за визначеною, єдиною для всіх бюджетів часткою) та регулюючі, що зараховуються до відповідного рівня бюджетної системи у певному відсотковому співвідношенні.

У бюджетному кодексі визначено податки і збори, що повністю зараховуються до місцевого бюджету та становлять кошик доходів місцевого бюджету.

Видатки що здійснюються з місцевих бюджетів, поділяються на ті, що враховуються та не враховуються при визначенні обсягів міжбюджетних трансфертів. До перших належать: освіта, управління органами місцевого самоврядування, соціальний захист та соціальне забезпечення, культурно-освітні та театральні заходи, охорона здоров'я. До другої групи належать видатки на: місцеву пожежну охорону, позашкільну освіту, обслуговування боргу органів місцевого самоврядування, транспорт дорожнє господарство.

До основних проблем, з якими стикаються органи місцевої влади при виконанні своїх функцій за рахунок місцевого бюджету, слід віднести:

- надмірну централізацію грошових коштів, що не дає змоги регіонам повністю чи в більшій мірі перейти на самофінансування;
- нестачу грошових коштів через надмірно високий тягар видатків на соціальну сферу які покладені на місцеві бюджети;
- занадто складну та запутану систему бюджетної звітності та бюджетного процесу, що призводить до завеликої кількості апарату управління (державних службовців).

Засобом вирішення цих питань можна вважати:

1. Проведення адміністративно–територіальної реформи, що призведе до укрупнення територій, скорочення деяких місцевих ланок влади, спростить управління, акумуляцію та розподіл бюджетних коштів, максимально наблизить споживачів суспільних послуг до місця її отримання.

2. Подальше впровадження та удосконалення програмно–цільового методу формування бюджетів, за допомогою якого впроваджується принцип середньострокового та довгострокового планування видатків на конкретну мету, що підтверджено та задокументовано у паспорті бюджетної програми.

3. Удосконалення системи місцевих податків та зборів, а саме: підвищення їх рівня для деяких видів діяльності та посилення контролю за повнотою та правильністю її справляння за допомогою підрозділів у податковій інспекції, діяльність яких направлена виключно на місцеві податки.

4. Удосконалення казначейської системи виконання місцевих бюджетів, що передбачає попередній контроль за витрачанням бюджетних коштів, посилення цільового її використання, суттєво скорочує час проходження бюджетних коштів при проведенні їх до конкретного одержувача, дотримання фінансово–бюджетної дисципліни, всі операції з бюджетними коштами належним чином санкціоновані, задокументовані і, головне, не перевищують встановлених обсягів призначень і повністю відповідають їм, застосування єдиного підходу до бухгалтерського обліку операцій з виконання місцевих бюджетів.

5. Посилення самостійності місцевих бюджетів, що призведе до стимулювання та заходження органів місцевої влади у пошуку джерел поповнення фонду грошових коштів.

6. Обов'язковість формування і використання бюджету розвитку, що дозволить:

- забезпечити державну підтримку найбільш важливих напрямів розвитку на галузевому, регіональному, місцевому рівнях;
- сконцентрувати науково-інноваційні ресурси на визначених стратегічних напрямках розвитку;

- підвищити прозорість та ефективність використання бюджетних коштів;
- удосконалити контроль за використанням бюджетних коштів за цільовими напрямками.

За умов зростання регулюючої ролі місцевих бюджетів необхідним є удосконалення системи й методів управління цими бюджетами, що має здійснюватися, виходячи з поглибленого аналізу тенденцій соціально-економічного розвитку регіонів та з урахуванням відповідного досвіду зарубіжних країн

Вищезазначене свідчить, що місцеві бюджети відіграють значну роль у соціально-економічному розвитку територій, та на даному етапі вимагає використання бюджетної системи як дійового інструменту впливу на економічне зростання регіонів, вирішення низки соціальних проблем. Для дієвого функціонування та виконання місцевими органами влади завдань покладених на них, необхідно провести низку вдосконалень щодо формування, використання коштів місцевих бюджетів, посилити збалансованість керування та контроль за регіональними ресурсами в Україні.

Список літератури

1. Булгаков С.О., Василенко А.І., Єрмоленко К.В., Огонь Ц.Г./ За редакції Булгакової С.О.- К.: Київський нац. торгов.-економ. ун-т, 2002. – 288 с.
2. Бюджетний кодекс України, Закон України від 21 червня 2001 р. № 2542-III.
3. Бюджетна політика у контексті стратегії соціально-економічного розвитку України: У 6 т. /Редкол.: М.Я. Азаров (голова) та ін.. – К.: НДФІ, 2004.
4. Василик О.Д., Павлюк К.В. Державні фінанси України: підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004 р. – 608 с.
5. Василик О.Д., Павлюк К.В. Бюджетна система України. - К.: Центр навчальної літератури, 2004 – 544 с.
6. Закон України «Про місцеве самоврядування» ВРУ від 21.05.1997 № 280/97-ВР
7. Фінанси (Загальна теорія) / Опарін В.М. - К.: КНЕУ, 1999. - 164 с.
8. Фільштейн Л.М. Фінанси України
9. Пасічник Ю.В. Бюджетна система України та зарубіжних країн: Навч. Посіб. – 2-ге вид., перероб. і доп. –К.: Знання – прес, 2003р. – 523 с.
10. Проект адміністративно-територіальної реформи, Романа Безсмертного. Представлена на 10х Всеукраїнських муніципальних слуханнях: «Принципи місцевого самоврядування в нових політичних умовах» м. Судак, червень 2005 р.
11. Сунцова О.О. Місцеві фінанси. Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. - 560с.

В статье раскрыты понятие и сущность местных бюджетов, их функции и роль в развитии регионов, особенности и источники формирования средств местных бюджетов, порядок осуществления расходов, описаны составляющие местных бюджетов, резервный фонд и бюджет развития, приведены основные проблемы с которыми сталкиваются местные органы власти в процессе составления и выполнения местного бюджета и некоторые пути для их решения.

In the article the notion and essence of the local budgets, their functions and in the regional development, peculiarities and sources of the formation of the funds of local budgets, the procedure of payments, are investigated. Also it deals with the description of the constituencies and the development budget. The major problems that local authorities face while working out and the local budget and carrying out some ways of their solving are given.

**В.Ф. Гамалій, проф., д-р фіз.-мат. наук, С.А. Романчук, доц., канд. техн. наук,
І.В. Фабріка, асист.**

Кіровоградський національний технічний університет

Прогнозування та оцінка перспектив виробництва сівалок в Україні

У статті розкривається сутність прогнозування та оцінки перспектив виробництва сівалок в Україні, проведено аналіз ситуації, що склалася в Україні за останні роки, зроблено прогноз розвитку галузі на кілька років вперед.

прогноз, аналіз, оцінка, сівалка

За тривалий період в Україні сформувалася потужна база машинобудування для АПК, що об'єднувала понад 130 спеціалізованих та майже 330 суміжних підприємств. За роки незалежності кількість таких підприємств зростала за рахунок конверсії та перепрофілювання. Проте мали місце й негативні тенденції. Нерідко виробництвом або складанням аналогічних машин займалися кілька підприємств, унаслідок чого розпорошувалися сили і фінансові можливості. При цьому потужності як традиційних (базових), так і перепрофільованих підприємств були не завантажені.

Розвиток сільськогосподарського машинобудування за роки незалежності характеризувався суттєвим інноваційним оновленням. За цей період було ухвалено дві державні програми розвитку вітчизняного машинобудування для АПК, реалізація яких мала позитивні результати. Якщо у 1990 р. частка необхідної для аграрного сектору номенклатури машин, розроблених в Україні, дорівнювала лише 27%, то у 2002 р. цей показник збільшився до 85%. За останні десять років було модернізовано чверть техніки, що виробляється в Україні (2500 найменувань).

Такий прорив у науково-інноваційному напрямі технічної політики в аграрному секторі значною мірою зумовив перелом у сільськогосподарському машинобудуванні. Починаючи з 1997 р., обсяги виробництва та реалізації техніки щорічно зростають на 8 - 10%. У 2002 р. виготовлено і реалізовано продукції на 1,7 млрд. грн., що майже у 1,9 раза більше, ніж у 1997 р.

Збільшення обсягів виробництва відбувається практично за всіма видами техніки і найбільше - посівних агрегатів. Цьому сприяло запровадження у 1997р. фінансового лізингу техніки, заходів державної підтримки сільсько-господарського машинобудування та сільськогосподарських підприємств у придбанні технічних засобів, а головне - докорінне реформування аграрного сектору та суттєве його фінансове оздоровлення (рис.1).

Реалізація цих заходів, за підрахунками фахівців, дасть можливість збільшити виробництво сільськогосподарської техніки до 2010 р. у 3,7 рази, у т. ч. тракторів - у 2 рази, а зернозбиральних комбайнів - у 3 рази (табл.1).

Досягнення таких параметрів розвитку вітчизняного сільськогосподарського машинобудування означатиме утвердження незворотності економічного зростання в галузі. Проте, враховуючи глибину кризи технічного забезпечення аграрного сектору, такі показники ще недостатні для ефективної реалізації технічної політики на селі.

Потрібні дієвіші механізми міжгалузевого узгодження технічних і фінансових параметрів виробництва та продажу техніки.

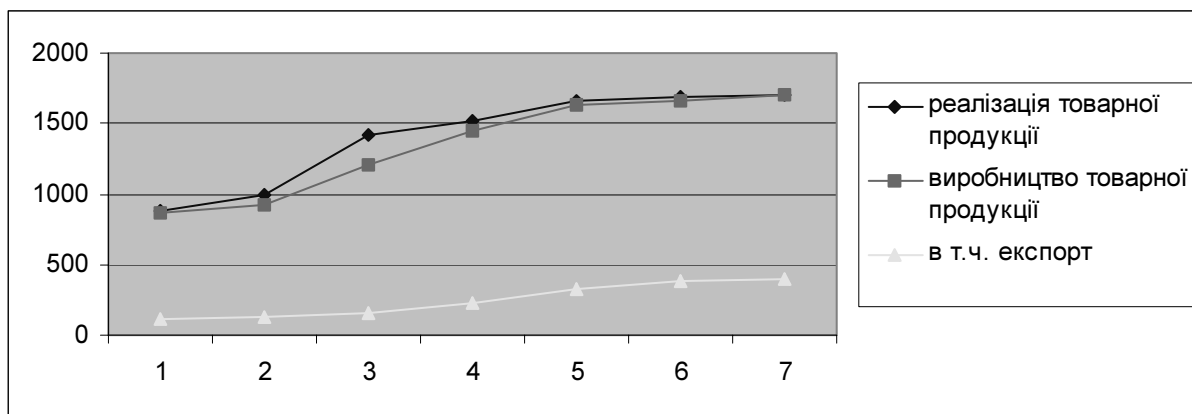


Рисунок 1 - Динаміка виробництва і реалізації продукції сільськогосподарського машинобудування, у порівняльних цінах

Таблиця 1 – Прогнози виробництва техніки для АПК

Найменування	2003	2004	2005	2007	2010
Всього, млн. грн..	1600	2200	2800	4000	6000
У т. ч. трактори, шт.	4500	6000	7200	10000	16000
зернозбиральні комбайни, шт.	1000	2000	3000	5000	6000
обладнання для переробки	200	210	260	320	460

Розвиток машинобудування для АПК має ґрунтуватися насамперед на вимогах аграрного сектору до техніки та формування системи машин для галузі на ринкових засадах. З урахуванням цього необхідні структурні перетворення в машинобудуванні для АПК, що мають забезпечувати:

- розширення наукоємного виробництва техніки, машин і обладнання;
- впровадження сучасних енергозберігаючих технологій виробництва техніки;
- надання пріоритетності проблемам якості, технічного сервісу та підвищення конкурентоспроможності нових моделей техніки;
- створення і виробництво сучасних енергетичних засобів, дизельних двигунів, інших агрегатів;
- збільшення виробництва зернозбиральних комбайнів і тракторів.

Головною умовою забезпечення конкурентоспроможності сільськогосподарської техніки є підвищення якості машин і агрегатів шляхом:

- розширення систем автоматизованого проектування сільськогосподарської техніки;
- запровадження модульного принципу побудови конструкцій з використанням уніфікованої елементної бази, застосування прогресивних конструкційних матеріалів;
- запровадження контролю параметрів якості вже на етапі створення конструкцій машин;
- збільшення у 2 - 3 рази доремонтного наробітку (до відмови) у вітчизняних тракторів і комбайнів;
- підвищення у 2 - 3 рази зносостійкості робочих органів ґрунтообробних машин;
- підвищення на 15 - 20% енергоощадності тракторів, комбайнів та інших видів сільськогосподарських машин;
- розширення використання переваг серійного виробництва.

Разом з тим велике значення для розвитку підприємств АПК має успішна робота

їх маркетингових служб, яка повинна забезпечити успіх на ринку завдяки виконанню комплексу заходів пов'язаних з реалізацією ефективної товарної політики; цінової політики у сфері реклам та просування продукції, а також організацію системи товароруху та збуту продукції. Слід зазначити, що система збуту продукції та комплекс заходів, що з нею пов'язаний, є дуже важливим елементом успішної діяльності підприємств-виробників сільськогосподарської техніки на ринку, адже споживачам цієї техніки є сільгоспвиробники, які в теперішніх економічних умовах мають досить обмежені фінансові можливості і не здатні самі забезпечити себе необхідною технікою, комплектуючими та запасними частинами, а часто навіть мають значні проблеми з ремонтом та сервісним обслуговуванням техніки [2].

Для прийняття будь-якого обґрунтування економічного рішення, особливо у такій важливій для підприємства сфері як збутова діяльність, над звичайно важливо мати достатньо обґрунтовані і об'єктивні прогнози обсягів виробництва продукції. Проте отримати достовірний прогноз в сучасних перехідних умовах дуже важко – у такий період як правило змінюються тенденції, що робить неможливим використання бази даних попередніх періодів. Для виявлення періодів зміни тенденцій розвитку розглянемо динаміку зміни обсягів виробництва починаючи з 1950 р. (табл.2).

Таблиця 2 – Динаміка зміни обсягів виробництва починаючи з 1950 р.

Рік	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1991
Вир. тис. шт	62,2	66,1	72,2	78,9	63,1	90,9	78,0	75,2	57,1	48,8

1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
17,7	17,1	4,2	1,5	1	1,3	0,7	1,2	1,95	3,68	4,72	7,16

Для більш наглядного представлення тенденції виробництва сівалок на Україні у зазначений період дамо графічну ілюстрацію цим даним, відклавши по горизонталі роки, а по вертикалі обсяг виробництва. Для зручності за початок відліку виберемо 1950 рік (рис.2).

Аналізуючи тенденції зміни обсягів виробництва, можна виділити чотири періоди:

- період стабільно високих обсягів (1950-1993 р.р.);
- період стрімкого падіння (1993-1997 р.р.);
- період стабільно низьких обсягів (1997-2002 р.р.);
- період зростання (2002-2005р.р.).

Процес зміни обсягів виробництва сівалок на Україні в період з 1992 по 2005 роки є дуже динамічним, тому використання для прогнозу трендових моделей не є доцільним. Взагалі, починаючи з 1992 року, ми маємо справу з очевидною зміною тенденцій в економічних явищах, що лежать в основі виробництва, тому використовувати для прогнозування дані, отримані раніше 1992 року не можна, більш доцільно використати невелику кількість свіжих даних і мати таким чином справу з адаптивними моделями.

Аналізуючи період з 1994 року, можна зробити висновок про існування все ж таки певних тенденцій зміни обсягів виробництва.

Таким чином, для отримання достовірних прогнозів застосуємо наступну методику: на період 1994-2005 років побудуємо трендову модель, висунувши гіпотезу про існування залежності за параболою другого порядку; на період починаючи з 2002 р., де горизонт прогнозування досить малий, застосуємо адаптивні моделі.

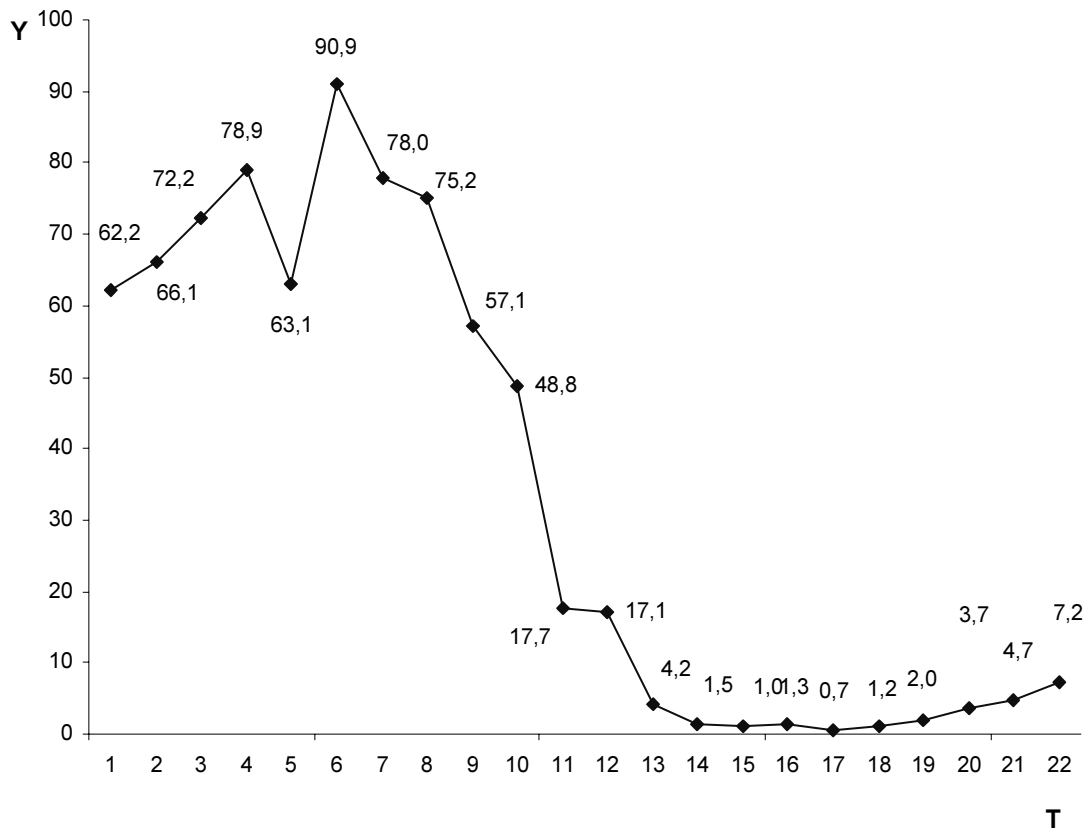


Рисунок 2 - Тенденції виробництва сівалок на Україні

Для отримання рівняння тренду на горизонті прогнозування, починаючи з 1994р., складемо таблицю даних (табл.3) та виконаємо необхідні розрахунки.

Таблиця 3 – Дані для отримання рівняння тренду на горизонті прогнозування, починаючи з 1994 р.

Рік	X	Y	X ²	X ³	X ⁴	XY	X ² Y
1994	0	17,7	0	0	0	0	0
1995	1	17,1	1	1	1	17,1	17,1
1996	2	4,2	4	8	16	8,4	16,8
1997	3	1,5	9	27	81	4,5	13,5
1998	4	1	16	64	256	4	16
1999	5	1,3	25	125	625	6,5	32,5
2000	6	0,7	36	216	1296	4,2	25,2
2001	7	1,2	49	343	2401	8,4	58,8
2002	8	1,95	64	512	4096	15,6	124,8
2003	9	3,68	81	729	6561	29,44	298,08
2004	10	4,72	100	1000	10000	47,2	472
2005	11	7,16	121	1331	14641	78,76	866,36
2006	66	62,21	506	4356	39974	224,1	1941,14

Параметри моделі визначимо з системи рівнянь (1-5):

$$\begin{cases} \sum y = na_0 + a_1 \sum x + a_2 \sum x^2 \\ \sum xy = a_0 \sum x + a_1 \sum x^2 + a_2 \sum x^3 \\ \sum x^2 y = a_0 \sum x^2 + a_1 \sum x^3 + a_2 \sum x^4 \end{cases} \quad (1)$$

Підставивши в систему обраховані за таблицею значення, отримаємо, записавши систему у більш зручному вигляді.

$$\begin{cases} 12a_0 + 66a_1 + 506a_2 = 62,21 \\ 66a_0 + 506a_1 + 4356a_2 = 224,1 \\ 506a_0 + 4356a_1 + 39974a_2 = 1941,14 \end{cases} \quad (2)$$

або

$$\begin{cases} a_0 + 5,5a_1 + 42,17a_2 = 5,18 \\ a_0 + 7,67a_1 + 66a_2 = 3,4 \\ a_0 + 8,61a_1 + 79a_2 = 3,84 \end{cases} \quad (3)$$

Приводячи систему до трикутного вигляду, маємо:

$$\begin{cases} a_0 + 5,5a_1 + 42,17a_2 = 5,18 \\ a_1 + 10,98a_2 = -0,82 \\ a_2 = 0,45 \end{cases} \quad (4)$$

Знаходимо параметри моделі: $a_1 = 0,45$; $a_2 = -5,8$; $a_0 = 18,1$.

Таким чином, модель має вигляд:

$$y = 18,1 - 5,8x + 0,45x^2 \quad (5)$$

Щоб виконати прогноз на 2006 та 2007 роки, зауважимо, що в змінній x ці роки набувають значень відповідно $x_1 = 12$; $x_2 = 13$

Тоді для 2006 року прогнозне значення обсягу виробництва становить:

$$Y_{2004} = 18,1 - 5,8 * 12 + 0,45 * 12^2 = 13,3$$

$$Y_{2005} = 18,1 - 5,8 * 13 + 0,45 * 13^2 = 18,75$$

Тобто, у 2006 році слід розраховувати на обсяг виробництва сівалок біля 13,3 тис. шт., у 2007 році – приблизно 18,75 тис. шт.

У 2008 році обсяг виробництва сівалок може скласти у тис. штук:

$$Y_{2006} = 18,1 - 5,8 * 14 + 0,45 * 14^2 = 25,1$$

Робити більш далекий прогноз з врахуванням ситуації, що склалася не доцільно.

Виконаємо прогнозування користуючись адаптивним методом. Спочатку використаємо абсолютні прирости обсягу виробництва за період 2002-2005 років:

$$\Delta_1 = 3,68 - 1,95 = 1,73$$

$$\Delta_2 = 4,72 - 3,68 = 1,04$$

$$\Delta_3 = 7,16 - 4,72 = 2,44$$

Середній приріст:

$$\bar{\Delta} = \frac{1,73 + 1,04 + 2,44}{3} = 1,74$$

Тоді прогнозні значення (тис. шт.):

$$Y_{2004} = 7,16 + 1,74 = 8,9$$

$$Y_{2005} = 7,15 + 2 * 1,74 = 10,64$$

$$Y_{2006} = 7,16 + 3 * 1,74 = 12,38$$

Зробимо розрахунки прогнозних значень за темпами приросту виробництва:

$$\delta_1 = \frac{3,68}{1,95} = 1,89$$

$$\delta_2 = \frac{4,72}{3,68} = 1,28$$

$$\delta_3 = \frac{7,16}{4,72} = 1,52$$

Середнє значення темпу приросту складає:

$$\bar{\delta} = \sqrt[3]{1,89 * 1,28 * 1,52} = \sqrt[3]{3,677} = 1,544$$

Виконаємо прогноз:

$$Y_{2004} = 7,16 * 1,544 = 11,06$$

$$Y_{2005} = 7,16 * (1,544)^2 = 17,07$$

$$Y_{2006} = 7,16 * (1,544)^3 = 26,35$$

Порівнюючи отримані значення можна зробити висновок про відсутність достатньо чіткої тенденції розвитку, особливо починаючи з 1990 року. Для отримання більш точного прогнозу необхідно мати більш широкую базу даних, особливо для періоду зростання.

Разом з тим отримані результати дають можливість сподіватися на обсяги виробництва у 2006 році у межах 9-11 тис. штук сівалок, у 2007 році у межах 15-17 тис. штук сівалок, у 2008 році у межах понад 20 тис. штук сівалок.

Такі значення дають можливість сподіватися на збільшення маркетингових зусиль у напрямку посилення збутової діяльності, поліпшення системи просування товару, стимулювання продажу.

Список літератури

1. Гмурман В. С. Теория вероятностей и математическая статистика. М.: Высшая школа, 1972.
2. Голик С.С. Стратегия и тактика маркетинга. Учебное пособие "Основы маркетинга", часть 2. Гомель, ВКШ ГКИ, 1992. – с. 62.

В статье раскрывается сущность прогнозирования и оценки перспектив производства сеялок в Украине, проведен анализ ситуации, которая сложилась в Украине за последние годы, сделан прогноз развития отрасли на несколько лет вперед.

In clause the essence of forecasting and rating of prospects of manufacture of seeders in Ukraine is opened, the analysis of a situation is carried out (spent) which has developed in Ukraine for last years, the forecast of development of branch on some years forward is made.

Про сутність категорії “продуктивність праці”

В роботі проводиться узагальнення різноманітних точок зору на зміст категорії “продуктивність праці” в ретроспективі. Вивчаються особливості підходу до визначення продуктивності факторів виробництва за різних форм економічного устрою, здійснюється спроба дати найбільш повне визначення її змісту за сучасних умов розвитку

продуктивність, фактори виробництва, багаточинникова продуктивність

В роботах по історії економічних вчень зазвичай наголошується, що ознаки продуктивної праці першим встановив Ф. Кене (1694-1774). Як писав Ф. Кене, “ніщо насправді не може приносити доходу, окрім землі і води” [1, с. 533]. Розділяючи суспільство на три класи: продуктивний, власників і безплідний, Ф. Кене відносив до перших тих, хто обробляє землю, до других – власників землі, а до третіх – всіх інших, у тому числі робітників, капіталістів, торговців [1, с. 225]. Фізіократи перенесли дослідження про походження додаткової вартості зі сфери обігу у сферу виробництва, обмеживши його лише сферою землеробства. Таким чином, продуктивність землі була основним критерієм, що оцінює ефективність вкладених ресурсів на ранній стадії розвитку виробничих відносин.

Індустріалізація праці і розвиток машинного виробництва відобразилися на уявленні про роль чинників виробничої діяльності і оцінку їх продуктивного використання. В роботах по історії науки приводяться десятки прикладів різкого підвищення ефективності виробництва під впливом нових технічних і організаційних ідей. По мірі розвитку науки і техніки в процесі виробництва частка уречевленої праці постійно збільшується, а власне до виробництва залучається все більша кількість інструментів, верстатів, сировини, енергії, а частка живої праці зменшується. По мірі розвитку продуктивних сил жива праця приводить в рух все більшу масу опрідметненої праці. Цю закономірність відзначав ще К. Маркс: „Підвищення продуктивності праці полягає саме в тому, що частка живої праці зменшується, а частка минулої праці збільшується, але збільшується так, що загальна сума праці, що вкладена в товар, зменшується; отже, кількість живої праці зменшується швидше, ніж збільшується кількість минулої праці” [2, с. 286]. Відносячи цей вислів до характеристики продуктивності праці, К. Маркс підкреслював провідну роль живої праці, не заперечуючи ролі уречевленої праці в підвищенні ефективності виробництва. Збільшення частки уречевленої праці у виробничому процесі, особливо в період наукових винаходів і технологічних удосконалень, вимагає вимірювання витрат, пов'язаних з даним видом праці, і які дозволяють не знижувати ефективність діяльності.

В своїх пізніх роботах А. Сміт вже не розглядає єдиним джерелом вартості кількість витраченої праці. „В цивілізованій країні, – пише він, – знайдеться дуже небагато таких товарів, мінова вартість яких ґрунтувалася б виключно на праці... у вартості набагато більшої частини товарів значною мірою беруть участь рента і прибуток” [3, с. 19]. Не розділяючи точки зору фізіократів, А. Сміт інакше потрактував поняття продуктивної праці. Він виходив з власного уявлення про походження додаткової вартості, і, отже, про сутність капіталу (при цьому ототожнюючи додаткову

вартість і прибуток). Джерело збільшення багатства він вбачав в суспільно корисній праці по виробництву матеріальних благ: „Праця окремих найбільш поважних станів суспільства, подібно праці домашніх слуг, не приносить ніякої вартості, не закріплюється і не реалізується в жодному тривало існуючому предметі або товарі, що може бути проданим, який продовжував би існувати і по призупиненню праці і за який можна було б отримати потім рівну кількість праці” [3, с. 245].

К. Маркс критикував А. Сміта за обмежене тлумачення продуктивної праці, оскільки вважав, що окрім характеристики праці як процесу впливу людини на природу, потрібно розглядати його з зору суспільної капіталістичної форми. За визначенням К. Маркса: „Продуктивна праця в системі капіталістичного виробництва – це така праця, яка приносить для того, хто її застосовує, додаткову вартість, або, інакше, це – праця, що перетворює об’єктивні умови праці в капітал, а їх власника – в капіталіста” [4, с. 250].

В працях Д. Рікардо знаходимо, що вартість будь-якого товару визначається не тільки безпосередньою працею, що витрачається робітниками на його виготовлення, але і частиною колишньої і „накопиченої” праці, втіленої в засобах виробництва. „Мінова вартість виготовлених речей, – пише Д. Рікардо, – відповідає праці, витраченій на їх виробництво, і не лише на виробництво безпосередньо, але і на всі знаряддя і машини, що вимагаються властивістю тих видів праці, до яких вони додаються” [3, с. 23].

Витіснення ручної праці механізованою примушує оцінювати ефективність роботи машин, відносячи значення земельного чинника виробництва на другий план. Вже в цей період виникла необхідність орієнтуватися на ефективне використання не тільки одного фактора процесу діяльності, а враховувати всі витрати на виробництво товарів.

Представник класичної політичної економії Д. Стюарт підійшов до визначення багаточинникової вартості товару, яка, на його думку, вимірюється „1) тією кількістю його, яку в середньому може виготовити робітник даної країни протягом одного дня, тижня, місяця і т. д.; 2) цінністю засобів існування і витратами, що здійснюються як для задоволення особистих потреб робітника, так і для придбання ним необхідних для його ремесла інструментів; все це слід брати в середньому; 3) цінністю сирого матеріалу” [3, с. 10]. Одночасне існування сільськогосподарського виробництва з індустрією сприяло виникненню теорій багаточинникової продуктивності.

Перші уявлення про продуктивність виникли на початку XIX в. і виступали у вигляді теорії чинників виробництва, теорії граничної продуктивності або закону рівності зважених граничних продуктивностей всіх чинників. Головні творці теорії чинників виробництва – Ж. Сей і Ф. Бастіа (Франція) – приписували здатність приносити вартість основним чинникам виробництва: праці, землі (як засобу виробництва) і капіталу. Відповідно до цього, на їх думку, дохід кожного чинника – заробітна плата, земельна рента, відсоток на капітал – оголошувався рівним продуктивності внеску даного чинника, що відповідав його частці в сукупній вартості продукції. Праця розглядалася як один з чинників виробництва, при цьому ігнорувався її свідомий і цілеспрямований характер об’єднання всіх інших чинників. Під землею як чинником виробництва розумілося все природне середовище, що не є результатом якої б то ни було людської діяльності. Рентні доходи, пов’язані з тим, що в процесі виробництва людина перетворює природні ресурси, розглядалися як результат продуктивності саме цих ресурсів. До капіталу відносилися всі види благ – продукти здійсненої виробничої діяльності, що використовуються для виробництва інших благ і послуг.

Теорія граничної продуктивності, розроблена Ф. Вікстідом (Великобританія) і Д. Б. Кларком (США) за участі А. Маршалла, як і теорія чинників виробництва, висувала положення про те, що вартість продукції, створювана трьома основними виробничими чинниками: працею, капіталом і землею, рівнозначна участі кожного чинника і визначається його граничною продуктивністю, тобто величиною створюваного ним граничного продукту. Збільшення одного з чинників виробництва на одиницю продукції при незмінній величині інших призводить до зниження приросту продукції. В неокласичній буржуазній теорії це положення називалося законом продуктивності послідовних витрат, що скорочується. Дія даного закону, на думку багатьох економістів того часу, можлива лише в умовах досконалої конкуренції, тобто конкуренція без перешкод, яка не існує в реалії [5, с. 354]. З теорії граничної продуктивності робилися певні висновки. Перший полягав в тому, що система досконалої конкуренції забезпечує мінімальні витрати на одиницю продукції або найбільш ефективно використовує виробничі ресурси. Другий висновок зводився до того, що система досконалої конкуренції забезпечує ефективне використання кожного окремого ресурсу в різних проявах, ґрунтуючись на „законі однакової граничної продуктивності” одного ресурсу в різних виробничих процесах при єдиній ціні на даний ресурс.

Кінець кінцем, ці напрями теорії продуктивності не розкривали сутності утворення прибутку і розподілу продукту, отриманого в результаті більш повного використання вкладених ресурсів.

В ході дослідження сучасної економічної літератури можна зустріти різну класифікацію чинників, що беруть участь у виробничій діяльності.

Широко трактує зміст чинників виробництва міжнародна організація праці (МОП). Опираючись на цю точку зору, Л.М.Фільштейн вважає чинниками виробництва „використання ресурсів – праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації” [6, с. 14]. Традиційно прийнято в економічній теорії визначати чинниками виробництва: землю, розуміючи під цим поняттям природні ресурси; працю, що характеризується чисельністю працівників, їх кваліфікацією, тривалістю і інтенсивністю виконання виробничих функцій; капітал, представлений технічними і економічними показниками устаткування, інструментів, матеріалів. Розвиток наукомістких виробництв і високих технологій все вимогливіше ставлять питання оцінки вкладеної не фізичної, а інтелектуальної праці працівника.

Б.М. Генкін вважає, що „існуюча класифікація економічних ресурсів не враховує ряд найважливіших чинників, що визначають результати виробничої діяльності” [7, з. 87]. На його думку, мають рацію ті автори, які виділяють підприємницькі здібності або заповзятливість як окремі види економічних ресурсів. Вони вважають, що здатності підприємця можна оцінити ступенем раціонального використання праці, землі і капіталу, умінням знаходити і застосовувати нові наукові і технічні, організаційні, художні, комерційні ідеї. Пропонується виділяти ресурси праці, не пов'язані з витратами робочого часу і витратами на персонал. Підприємницькі здібності признаються лише одним з видів творчих здібностей людини і слід „традиційну схему доповнити компонентами трудового потенціалу – здоров'я, моральність, творчий потенціал, активність, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу. Ці компоненти можуть відноситися як до окремої людини, так і до різних економічних систем” [7, з. 87]. При цьому, вважаючи кожну компоненту трудового потенціалу відносно самостійним видом економічних ресурсів, економічні ресурси визначаються як „компоненти природи, трудового потенціалу і засобів виробництва, визначальні можливості випуску продукції” [7, з. 87].

Ми пристаємо до тієї точки зору, що вислови авторів, які пропонують розглядати як економічний ресурс інтелектуальний потенціал працівника, заслуговують

уваги і не позбавлені основи для вивчення. Сучасна стрімка комп'ютеризація, упровадження інформаційних систем управління виробництвом вимагають від працівника не простого прикладання фізичної праці, а певних знань в різних областях науки. Продуктивність працівника залежатиме від його здібностей і умінь використовувати в трудовій діяльності машини і устаткування, тобто виникне необхідність оцінки його інтелектуального потенціалу. Іншими словами, продуктивність економіки оцінюватиметься інтелектуальним потенціалом прикладеної праці.

Найсучасніший підхід до визначення продуктивності пропонує Г.Р. Кремньов. На його думку, „продуктивність – нійбільш демонстративна характеристика, що порівняльно демонструє, наскільки ефективно працює організація: як вона використовує ресурси, як правило, обмежені; яка її система управління; наскільки доцільна її організаційна структура; яка кваліфікація її працівників і їх мотивація до праці; які (передові або застарілі) технології і методи роботи вона використовує; як організовано її взаємодію, у тому числі інформаційну, в просторі конкуренції тощо” [8, с. 18].

В своєму дослідженні ми дотримувалися точки зору, що її висловив М. Портер, який характеризував чинники виробництва в умовах конкуренції. Для вітчизняної економіки, де кілька років тому конкуренція була відсутня повністю, при збільшенні темпів зростання виробництва і обмеженні втручання уряду в економічні процеси посилення конкуренції стає об'єктивною необхідністю. В цих умовах врахування якості і спеціалізації чинників виробництва стають вихідними, базовими даними в конкурентній боротьбі. „Чинники виробництва, – пише М. Портер, – є основними вихідними даними для конкуренції; до них відноситься земля, праця, капітал, фізична інфраструктура, комерційна або адміністративна інфраструктура, природні ресурси і наукові знання” [9, с. 330].

Висловлювані авторами різні модифікації чинників виробництва не заперечують, а лише наповнюють якісним змістом вищезазначені.

Ми вважаємо, що ставлення до поняття продуктивності, тобто кращого поєднання і використання чинників виробництва, доцільно співвіднести з формами індустрії і характером виробництва в тій або іншій економічній епосі. Це дозволить на певному етапі економічного розвитку виявити основний зміст поняття „продуктивність”. Необхідність такого угруповання концептуальних епох економічного розвитку для уточнення змісту категорії „продуктивність” обґрунтовується твердженням К. Маркса про зміст праці. Праця, писав К. Маркс, є „не залежна від суспільних форм умова існування людей, вічна природна необхідність: без неї не був би можливим обмін речовин між людиною і природою”, праця є процесом творення споживної вартості [4, с. 51]. Елементи праці – робоча сила, засоби і предмети праці залишаються постійними в умовах будь-якої суспільної формації, що історично склалася. Проте при зміні економічної структури суспільства характер праці істотно змінюється і вираз через виробничі відносини і економічні закони, що діють в умовах даного суспільства.

Виходячи з цих позицій, наведемо класифікацію концептуальних епох розвитку економіки, що характеризують основні, на наш погляд, етапи становлення розвинутого суспільства.

Пов'язуючи потреби людини до підвищення продуктивності зі зміною змісту поняття розвитку економічних епох, можна віднести першу епоху – селянське суспільство – до стадії необхідності забезпечення виживання людини. Індустріалізоване суспільство задовольняє потребу до стабільності, індустріальне

суспільство вже розрізняє колективні і індивідуальні потреби, а суспільство з високою продуктивністю посилює потребу до самовиразу.

Розглядаючи продуктивність з точки зору людини і її ставлення до засобів праці, відносин між власниками і найманими працівниками, розвитку і задоволення потреб, ми, швидше всього, розглядаємо соціальні аспекти продуктивності.

З економічних позицій поняття продуктивності і форми індустрії в кожній з епох вирішують специфічну задачу. Підвищення продуктивності землі в економічному плані забезпечує її родючість, прагнення збільшити продуктивність капіталу впливає на розширення обсягів видобутку природних ресурсів. Індустріальне суспільство відрізняється високою продуктивністю економіки, а суспільство з високою продуктивністю прагне отримати високу додану вартість.

Таким чином, виходячи з умов класифікації епох економічного розвитку, ми вважаємо, що поняття продуктивності слід розуміти як спосіб розвитку економіки за різними чинниками. При цьому необхідно визначити пріоритет кожного з них в ту або іншу епоху.

Список літератури

1. Кенз Ф. Избранные экономические сочинения. – М.: Соцэкгиз, 1969.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т.25.
3. Буржуазные предшественники социалистической экономики: Кенз, Смит, Рикардо в избранных отрывках /Под общ. Ред. Проф. И.Д.Удальцова. – М., Л.: Госиздат, 1926. – 317 с.
4. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т.26, Ч.1.
5. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. – М.: Сов. Энциклопедия, 1975. – Т.2.
6. Фільштейн Л.М., Малаховський Ю.В. Економіка праці в машинобудівному комплексі. Міністерство освіти і науки України. Кіровоградський національний технічний університет. – Кіровоград, 2004.
7. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. 2-е изд., испр. и доп. – М.: НОРМА-ИНФРА –М, 1999. – 412 с.
8. Кремнев Г.М. Управление производительностью и качеством. – М.: ИНФРА – М, 1999. – 287 с.
9. Портер Майкл Э. Конкуренция: Учебное пособие/ Пер. С англ. – М.: Вильямс, 2000. – 495 с.

В работе проводится обобщение разнообразных точек зрения на содержание категории “производительность труда” в ретроспективе. Изучаются особенности подхода к определению производительности факторов производства при различных формах экономического уклада, осуществляется попытка дать наиболее полное определение ее содержания при современных условиях ее развития.

In work the generalization of various points of view on maintenance of category is conducted “labour productivity” in a retrospective view. The features of approach to determination of productivity of factors of production at different forms of the economic mode are studied, an attempt to give the most complete determination of its maintenance at the modern terms of its development is carried out.

ЗМІСТ

<i>Давидов Г.М.</i> Ще раз про необхідність і можливість розробки наукових теорій. Теорія аудиту.....	3
<i>Фільштейн Л.М.</i> Малі виробничі структури: кадрове забезпечення.....	23
<i>Семикіна М.В., Петров Ю.Д.</i> Конфліктність і партнерство на ринку праці: аналіз світових тенденцій та протиріч.....	28
<i>Миценко І.М.</i> Місце і роль України в політиці європейського союзу.....	37
<i>Гамалій В.Ф., Сотніков В.С.</i> Дослідження сучасного стану регіонального ринку освітньої діяльності	47
<i>Mytsenko V.I.</i> A Historical Outlook on the Financial Sector and the Perspective on Achievable Progress of Ukraine.....	51
<i>Сочинська-Сибірцева І.М., Сибірцев В.В.</i> Управління персоналом: соціальний аспект.....	56
<i>Миценко В.І.</i> Глобалізація: сутність і її прояви.....	62
<i>Малаховський Ю.В.</i> Матеріальне стимулювання в системі бюджетування діяльності виробничого підприємства	66
<i>Мороз В.Є.</i> Методичні основи технічного нормування у ремонтних підприємствах сільського господарства.....	73
<i>Рожкова І.О.</i> Сучасні інформаційні технології як головний чинник розвитку безперервної професійної освіти.....	78
<i>Жовновач Р.І.</i> Постановка системи бюджетування на підприємстві.....	83
<i>Фільштейн Л.М.</i> Деякі питання підвищення ефективності функціонування первинної ланки економіки України	91
<i>Нежуріна І.С.</i> Теоретичне обґрунтування ролі людського фактора у сільському господарстві	96
<i>Коваленко О.В.</i> Організаційно-економічні фактори підвищення ефективності розвитку цукрової промисловості Черкаської області.....	101
<i>Бразілій Н.М.</i> Особливості амортизації нематеріальних активів	105
<i>Лук'яненко О.В.</i> Особливості сучасних підходів до управління кадрами в системі якості підприємства	116
<i>Харченко І.В.</i> Стратегічний менеджмент і теорія обмежень.....	122
<i>Скібіцька О.В.</i> Особливості реформування оплати праці в сфері освіти	129
<i>Романюк Л.М.</i> Аналіз зарубіжного досвіду щодо формування стратегії розвитку персоналу та його використання на вітчизняних підприємствах	132
<i>Дуч В.Н.</i> Персонал як фактор вартості гудвілу торговельного підприємства.....	139
<i>Ядранський Д.М.</i> Підходи до визначення перспектив стратегічного розвитку гірничо-видобувних підприємств	144
<i>Архипенко С.В.</i> Причини кризового стану житлово-комунального господарства України та напрями його адаптації до ринкових умов господарювання	150

<i>Хачатурян О.С.</i> Теоретико-методологічний аспект зайнятості в сфері малого підприємництва	156
<i>Затовська О.О.</i> Підбір кадрів для служби контролінгу	163
<i>Баранов В.В.</i> Стимулювання персоналу: гнучкі схеми оплати	169
<i>Грінка Т.І.</i> Деякі методологічні та методичні підходи до прогнозування ефективності та раціональної зайнятості	173
<i>Гребінчук О.М.</i> Організація праці: досвід зарубіжних країн	183
<i>Сисоліна Н.П.</i> Механізм розвитку інноваційної діяльності	189
<i>Корнічева О.В.</i> Методичні питання співвиміру продуктивності праці і заробітної плати	192
<i>Заярнюк О.В.</i> Мале підприємництво в системі чинників трудової реабілітації інвалідів	196
<i>Кизима І.С.</i> Напрямки вдосконалення тарифної системи оплати праці у сфері охорони здоров'я	199
<i>Василенко Н.Ф.</i> Гендерні аспекти соціальної політики на регіональних ринках праці України	207
<i>Ведернікова О.М.</i> Комплексне визначення тарифної системи оплати праці	214
<i>Калина А.В.</i> Розвиток стимулювання праці в сучасних умовах	219
<i>Головченко Н.Ю.</i> Напрямки використання облікової інформації про житловий фонд	226
<i>Давидов І.Г.</i> Вплив приватизації на національну економіку	232
<i>Головченко О.О.</i> Організаційно-методичні питання обліку тарифних виробничих витрат житлово-комунальних підприємств	237
<i>Давидов Ю.Г., Гербіченко І.А.</i> Вплив податкової системи на розвиток підприємницької діяльності в Україні	243
<i>Ткаченко Р.О.</i> Побудова схем житлової іпотеки в регіоні з використанням функціонально-модульного підходу	249
<i>Ланова М.І.</i> Економічна сутність поняття витрати	254
<i>Саловська Л.В., Липчанський В.О., Сисоліна І.П.</i> Використання інформаційних технологій в процесі регулювання доходів населення	259
<i>Лисенко М.І.</i> Проблеми аграрних формувань в умовах ринкових перетворень	267
<i>Варава Л.Н.</i> Экономическая оценка стратегии вертикальной интеграции	272
<i>Громова О.В.</i> Економіко-екологічні проблеми при порушенні оптимального розміщення посівів соняшнику в Кіровоградській області	279
<i>Гирич Н.Б.</i> Формування ринкової інфраструктури як основа забезпечення конкурентоспроможності виробництва зернових культур в умовах вступу України до СОТ	285
<i>Кернасюк Ю.В.</i> Актуальні проблеми організації ефективного виробництва м'яса великої рогатої худоби в ринкових умовах господарювання	290
<i>Півень А.О.</i> Специфіка законів функціонування аварійно-рятувальних служб	299

<i>Терон І.В.</i> Чинники розвитку економічної активності населення та ринків праці регіонів України в контексті забезпечення економічного зростання.....	304
<i>Немченко А.Б., Немченко Т.Б.</i> До питання про управління розвитком малих підприємств в регіоні.....	313
<i>Булах Н.А.</i> Інвестиційна привабливість конкурентоспроможного регіону.....	321
<i>Черевко В.О.</i> Побудова системи оцінок процесу управління регіональними фінансовими потоками	326
<i>Шереметьєва О.І.</i> Екологічні проблеми розвитку АПК України на сучасному етапі	336
<i>Темченко О.А., Ільченко В.О.</i> Побудова економіко-математичної моделі планування випуску нового виробу на базі нейронних мереж.....	340
<i>Броварна Т.І., Маханькова О.А.</i> Соціально-економічний розвиток України в контексті інституціональних поглядів	345
<i>Єресько І.Г.</i> Оптимізація процесів реалізації інноваційного потенціалу України в трансформаційних умовах	349
<i>Іценко Н.А.</i> Методичні підходи до формування мотиваційного механізму ефективної зайнятості	357
<i>Науменко А.М.</i> Сутність та функції місцевих бюджетів в умовах трансформації економіки	363
<i>Гамалій В.Ф., Романчук С.А., Фабріка І.В.</i> Прогнозування та оцінка перспектив виробництва сівалок в Україні	370
<i>Синенко О.В.</i> Про сутність категорії “продуктивність праці”	376

**НАУКОВІ ПРАЦІ
КІРОВОГРАДСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Збірник наукових праць

Заснований в 2001 році

Випуск 9

Відповідальний за випуск: А.Б. Немченко

Комп'ютерна верстка: О.О. Задорожній

Тиражування: Ю.М. Рубан

Здано в набір 10.05.2006. Підписано до друку 29.05.2006. Формат 60х84 1/8.
Умов. друк. арк. 24. Облік. вид. арк. 34,25. Тираж 300 прим. Зам. № 365/2006.

© РВЛ КНТУ, м. Кіровоград, пр. Університетський, 8, тел. 39-05-41, 39-05-51, 55-92-45