

Третій, нині стало необхідним докорінно змінити стратегічне прогнозування, планування, облік, аналіз та менеджмент на всіх щаблях управління економікою, починаючи з первісного структурного елементу економіки аж до управління процесом динамічного збільшення доходу нації в цілому по державі.

Четвертий, пропонується на всіх рівнях віддати належне економічній категорії дохід, не змішуючи з іншими економічними категоріями, визначати дохід як створену нову вартість, тобто шляхом з повного створеного продукту всієї перенесеної вартості на готовий продукт.

П'ятий, валовий дохід в даній інтерпретації стає об'єктом стратегічного прогнозування, планування, обліку, аналізу, менеджменту та розподілу.

Шостий, валовий дохід в першій ланці формування та дохід нації, національний дохід розподіляється на фонд споживання, фонд заробітної плати з усіма складовими та фонд нагромадження в формі валового прибутку. Останній є джерелом формування державного та місцевих бюджетів.

Сьомий, для посилення відповідальності органів управління економікою доцільно ввести в систему оцінки керівних кадрів показник зростання валового і національного доходу, рівень останніх на одну гривню, витрачену на утримання всього комплексу витрат на управління економіки території, регіону.

Література

1. Фільштейн Л.М. Дохід нації та його державний менеджмент. Монографія. – Кіровоград, 2007. – 112 с.

Абашина О.В., к.е.н., доцент, Кіровоградський національний технічний університет,
м. Кіровоград

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНУ РИНКОВУ ЕКОНОМІКУ РЕГІОНУ

Розроблено систему взаємодії соціокультурних чинників у соціальній економіці, що дозволило їх систематизувати та уточнити взаємозв'язки при аналізі переходу до економіки нового типу. Показано, що соціальна економіка базується на соціальній організації праці, основою якої є соціокультурні чинники розвитку трудових відносин, які тісно пов'язані з проблемою планування забезпечення соціальної справедливості. Виділено три типи моделей розвитку, які орієнтовані на соціальну справедливість – це нормативні, описові та планові. Найбільш широко розроблені нормативні моделі, які включають наступні напрями: максимізацію споживання на душу населення; споживання предметів тривалого використання; зменшення невідповідності між потенціальними і фактичними значеннями міри економічного добробуту; встановлення фізичних норм мінімального рівня добробуту. Останній напрям включає харчування, здоров'я, освіту, притулок, свободу.

Важливими чинниками, що визначають соціальну організацію праці, є організаційна поведінка, культура, взаємодія працівників і можливість

поєднання особистих і групових інтересів з інтересами підприємства. Поняття “культура” узагальнює і має кілька значень. До матеріальної культури відносять засоби виробництва та предмети праці. Матеріальна культура виступає показником рівня практичного оволодіння людиною природою. Науку, рівень і стан освіти населення, стан медичного обслуговування, мистецтво, моральні норми поведінки людей у суспільстві, рівень розвитку духовних потреб та інтересів людей відносять до духовної культури. Розрізняють також культуру управління. Вона є складовою частиною людської культури. Під еталонною культурою розуміють найбільш високий рівень управління, який можливо досягти на даному етапі розвитку галузі. Корпоративна (організаційна) культура – це система цінностей і переконань, які розділяють усі працівники фірми. Часто корпоративну культуру трактують як філософію та ідеологію управління. Корпоративна культура може розвиватись у нові культури або занепадати. Культура організації формується в процесі адаптації і виживання в оточуючому середовищі. Розвиток організаційної культури передбачає її формування, підтримання та змінення. Треба мати на увазі, що при проведенні змін у культурі організації виникають труднощі. Особливо вони породжуються опором зміненням у культурі. Це стає очевидним, коли змінення починають торкатися глибинного змісту організаційної культури.

До корпоративної культури тісно приєднуються інші чинники цієї групи – взаємодія працівників; поєднання особистих і групових інтересів з інтересами підприємства; організаційна поведінка. Оскільки усі люди різні, підтримання належного порядку при взаємодії працівників є достатньо складним і важливим для організації. Необхідно враховувати, що людина одночасно виступає членом формальних і неформальних груп. Організаційна поведінка є багатогранною. Однією з рис організаційної поведінки є соціальна відповідальність, під якою розуміють готовність відгукнутися на потреби суспільства, жертвуючи при цьому короткостроковим прибутком. В межах соціальної економіки прийшло усвідомлення того, що конструктивна соціальна політика бізнесу розглядається не як вид благодійної діяльності, а як інвестиція в персонал, в соціальний потенціал виробництва. Соціальна відповідальність є похідною тих цінностей, що впливають з етики поведінки працівників організації. Під етикою поведінки розуміють сукупність вчинків та дій персоналу, що відповідають нормам моралі, свідомості порядку, які склалися у суспільстві. Можуть бути різні причини неетичної поведінки, однак це не йде на користь організації. Етика є результатом внутрішніх цінностей людини, а вони виступають частиною корпоративної культури і впливають на прийняття рішення. Приймаючи етично вірні рішення, людина насамперед орієнтується на свої особисті характеристики. Однією з найбільш важливих особистих характеристик працівника є стадія його морального розвитку, яких виокремлюють три. В основному працівники досягають другої стадії морального розвитку, лише біля 20% дорослого персоналу досягають третьої стадії морального розвитку. Досвід показує, що чим вище рівень лідерства, тим ефективнішою буде організація. У розвинутих організаціях, де працівники приймають етичні норми і відповідальність, створюється можливість впроваджувати в культуру “кодекс поведінки”. Поширення знаходить моральний

кодекс, що являє собою формальний виклад етичних і соціальних цінностей організації. Взаємовідносини всередині фірми та відносини з клієнтами у багатьох компаніях Заходу будується з врахуванням прийнятих етичних кодексів. Фірмові стандарти також є частиною корпоративної культури. Вони являють собою правила, які прийнято виконувати. Практикою доведено, що суворе притримання встановлених правил і здійснення виховної роботи з персоналом забезпечує компаніям значний прибуток.

Усім організаціям характерні зміни. Зміни всередині організації звичайно викликані змінами у зовнішньому середовищі. До таких змін відносять організаційну структуру, продукцію, техніку, технології, кадри, повноваження, правила, стратегії тощо. Зміни в людях стосуються модифікації можливих установок або поведінки персоналу організації. Це може охопити технічну підготовку, підготування до між особового або групового спілкування, мотивацію, лідерство, підвищення кваліфікації, оцінку якості виконання робіт та ін. Такі зміни проходять найбільш болісно. Зміни в організаційній поведінці можуть приводити до змін в культурі і навпаки. Головною проблемою тут є те, що працівники в організації не володіють здібностями і підготовкою, які необхідні для зміни поведінки або культури в даних установах. Під впливом обставин може змінюватися і культура організації. При проведенні змін в культурі організації виникають труднощі. Вони зв'язані з опором змінам в культурі. Зміна культури є достатньо тривалим процесом, він мало схожий на швидке ліквідування несправностей. Базові припущення, що лежать глибоко в свідомості, віруваннях і поведінці працівників організації, неможливо змінити за короткий термін.

На стан соціальної економіки можуть сильно впливати чинники, характерні найбільш економічно відсталим країнам, оскільки економічний розвиток відбувається не лише завдяки змінам матеріальної бази, але і завдяки серйозним зрушенням і в свідомості людей, їх поведінці, спілкуванні одного з одним. Воля до розвитку є одним з найбільш важливих чинників, оскільки економічне зростання може залежати від того, чого бажають окремі індивіди та соціальні групи, і чи дійсно вони бажають відмовитись від старого і напружено працювати над впровадженням нового. В економічно відсталих країнах в основному гальмують економічний розвиток неспроможність створення умов для розвитку єдиної національної економіки, додержанням релігійних звичаїв і обрядів, збереження кастової побудови суспільства.

Соціальна економіка знаходиться під впливом держави, інституціональних чинників, громадських організацій та політичних партій. Держава при цьому повинна реалізувати певні лише їй притаманні функції. Перешкоджати економічному зростанню можуть чинники інституціонального характеру – це корупція, хабарництво та ін. Громадські організації також впливають на стан економіки. Найбільш тісно з економікою зв'язані профспілки, однак за різних умов вони можуть забезпечувати або виграш, або програш. За різних умов діяльності політичних партій економіка може як розквітати, так і занепадати.

Таким чином, з розглянутого видно, що на економіку суттєвий вплив здійснює ряд основних чинників. Неврахування їх дії не призведе до якісних

зрушень в економіці. Їх повинен перш за все враховувати управлінський персонал, керівні органи, політичні партії, профспілки. З аналізу чинників впливу витікає, що задача переходу до соціальної економіки достатньо складна і тривала у часі. Для отримання економічних зрушень необхідно систематично і наполегливо працювати. Як видно, не останнє місце тут займає і виховна робота, робота по становленню людини і колективів. У часи фінансової скрути можливо у цьому напрямі здійснювати безліч заходів, які не потребують вкладення коштів, але принесуть величезну користь у майбутньому.

Барановська І.В., к.е.н., ст. науковий співробітник,
Державна установа “Інститут економіки та прогнозування НАН України”, м. Київ

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МОДЕЛІ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ

Досить результативна експлуатація в Україні впродовж останніх 15 років експортоорієнтованої моделі економіки та ігнорування необхідності проведення структурних змін призвели до руйнівних наслідків через розгортання світової фінансово-економічної кризи. Функціонування національної економіки переважно було орієнтовано на короткострокове одержання доходу, і як наслідок, спричинило до неефективної міжнародної спеціалізації України, формування небезпечної залежності від кон'юнктури світових товарних і фінансових ринків, обумовлюючи високу вразливість макроекономічної стабільності. Найбільш відчутною у цьому контексті виявилися наслідки кризи 2008 р. – зовнішньоторговельний оборот скоротився більше, ніж на 40%, продемонструвавши значну вразливість економіки країни з боку зовнішнього сектору. Суттєві зміни у вартісній структурі товарного експорту України, спричинені кризовими явищами, ще раз засвідчили очевидний факт нестабільності чинної експортоорієнтованої моделі економіки, що у періоди між проявами кризових явищ, забезпечувала відносно стабільний результат за рахунок сприятливої кон'юнктури зовнішніх товарних ринків.

Товарна структура зовнішньої торгівлі України обумовила хронічний характер дефіциту торговельного балансу, оскільки український експорт переважно складався з продукції низько- та середньотехнологічної продукції, а імпорт, навпаки, з високотехнологічної та товарів кінцевого споживання, а також енергоносіїв. Крім того, вона призвела до зростання дефіциту торговельного балансу, який вдавалося профінансувати за рахунок зовнішніх джерел, у результаті чого боргове навантаження, виражене як співвідношення валового зовнішнього боргу до експорту товарів та послуг, збільшилося з 80,6% у 2004 р. до 129,2% у 2008 р. і до 193,7% у 2014 р.

В Україні довгий час були відсутні програми сприяння експорту шляхом розвитку торговельного фінансування. На противагу у багатьох країнах світу впроваджувалися заходи з підтримки зовнішньої торгівлі, зокрема укладання угод про зону вільної торгівлі та державні домовленості про розширення торгівлі.